dfensor

Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal

REVISTA DE DERECHOS HUMANOS - NOVIEMBRE DE 2013

11 Responsabilidad empresarial y derechos humanos



Los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas: la debida diligencia

OMAR GÓMEZ TREJO

El deber de las INDH de proteger los derechos humanos frente a las empresas

PALOMA MUÑOZ QUICK

Número 11, año xi, noviembre de 2013

Órgano oficial de difusión de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal


Fotografía: Moleres F. Fototeca/dit.

DIRECTORIO

Presidente Interino
Mario Ernesto Patrón Sánchez

Consejo
José Antonio Caballero Juárez
José Luis Caballero Ochoa
Miguel Carbonell Sánchez
Denise Dresser Guerra
Manuel Eduardo Fuentes Muñiz
Mónica González Contró
Nancy Pérez García
Nashieli Ramírez Hernández

Visitadurías generales
Primera José Antonio Garibay de la Cruz*
Segunda Rosalinda Salinas Durán
Tercera Antonio Rueda Cabrera*
Cuarta Guadalupe Ángela Cabrera Ramírez
Quinta Luis Jiménez Bueno

Contraloría Interna
Rosa María Cruz Lesbros

Secretarías
Ejecutiva Gabriela Gutiérrez Ruz
Promoción de los Derechos Humanos e Incidencia en Políticas Públicas Gerardo Sauri Suárez

Consultoría General Jurídica
Rosa Alejandra Ramírez Ortega*

Direcciones generales
Quejas y Orientación Alfonso García Castillo*
Administración Irma Andrade Herrera
Comunicación por los Derechos Humanos Daniel Robles Vázquez
Educación por los Derechos Humanos José Luis Gutiérrez Espíndola

Dirección Ejecutiva de Seguimiento
Montserrat Matilde Rizo Rodríguez

Centro de Investigación Aplicada en Derechos Humanos
Ricardo A. Ortega Soriano

Secretaría Particular de la Presidencia
María José Morales García

Coordinación General de Vinculación Estratégica
Leonardo Mier Bueno

Coordinaciones
Asesores María José Morales García*
Interlocución Institucional y Legislativa Cristina Isabel Hernández López*
Tecnologías de Información y Comunicación Rodolfo Torres Velázquez
Servicios Médicos y Psicológicos Sergio Rivera Cruz*
Servicio Profesional en Derechos Humanos Mónica Martínez de la Peña

* Encargado(a) de despacho

***Dfensor*, revista de derechos humanos, año xi, número 11, noviembre de 2013,** es el órgano oficial de difusión mensual de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, editada por la Dirección General de Comunicación por los Derechos Humanos de la cdhdf. Av. Universidad 1449, col. Florida, pueblo de Axotla, del. Álvaro Obregón, 01030 México, D. F. Tel.: 5229 5600, <www.cdhdf.org.mx>. Editor responsable: Alberto Nava Cortez. Reservas de Derechos al Uso Exclusivo núm. 04-2011-091210254100-102. issn: en trámite. Número de Certificado de Licitud de Título y Contenido: 15762. Permiso Sepomex núm. PP09-1508. Impresa por: Impresora y Encuadernadora Progreso, S. A. de C. V. (iepsa), San Lorenzo 244, col. Paraje San Juan, del. Iztapalapa, 09830 México, D. F. Este número se terminó de imprimir en noviembre de 2013 con un tiraje de 3 500 ejemplares.

Comité editorial: José Antonio Garibay de la Cruz, Rosalinda Salinas Durán, Antonio Rueda Cabrera, Guadalupe Ángela Cabrera Ramírez, Luis Jiménez Bueno, Rosa María Cruz Lesbros, Gabriela Gutiérrez Ruz, Gerardo Sauri Suárez, Alfonso García Castillo, Irma Andrade Herrera, Daniel Robles Vázquez, José Luis Gutiérrez Espíndola, Montserrat Matilde Rizo Rodríguez, Ricardo A. Ortega Soriano, Leonardo Mier Bueno y Mónica Martínez de la Peña.

Cuidado de la edición: Bárbara Lara y Karen Trejo. Diseño y formación: Analaura Galindo Zárate. Editora: Karen Trejo Flores. Corrección de estilo: Haidé Méndez Barbosa. Revisión de pruebas: Karina Rosalía Flores Hernández y Haidé Méndez Barbosa. Apoyo en planeación y seguimiento: Elia Aurora Almanza Amaro y Valeria Cruz García. Créditos de imágenes: Moleres F., Maillard J., Crozet M./oit , Valeria Cruz García, Alejandro Cuevas, Ernesto Gómez Ruiz/cdhdf, Prometeo Lucero/Greenpeace, archivos cedhnl, Gerardo R. Smith. Suscripciones y distribución: Sonia Ruth Pérez Vega. Tel.: 5229 5600, ext. 2032.

Los artículos firmados que aparecen en esta edición son responsabilidad de las y los autores y los no firmados son de la autoría de la cdhdf.

Ejemplar de distribución gratuita, prohibida su venta.

Se autoriza la reproducción total o parcial de esta publicación siempre y cuando se cite la fuente.

EDITORIAL

2 Responsabilidad empresarial y derechos humanos

opinión y **debate**

6 Los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas: la debida diligencia
Omar Gómez Trejo

12 El deber de las indh de proteger los derechos humanos frente a las empresas
Paloma Muñoz Quick

16 Prevención y eliminación de la discriminación en el ámbito empresarial en México
Jean Philibert Mobwa Mobwa

21 Pueblos indígenas, acceso a la justicia y megaproyectos
Claudia Gómez Godoy



acciones CDHDF

28 Balance de la gestión de Luis González Placencia

30 El Consejo de la CDHDF vigilará que la elección del ombudsman no vulnere la autonomía del organismo

Referencias

34 La batalla de las comunidades indígenas y campesinas de la Amazonia ecuatoriana contra Chevron Corporation
Juan Pablo Sáenz M.

39 Contaminación, derechos humanos y empresas
Sinaí Guevara

42 Principios voluntarios de seguridad y derechos humanos
Luz Ángela Cardona Acuña

46 Responsabilidad social: entre la buena voluntad y una gestión apegada a derechos humanos
Haidé Méndez Barbosa

52 Los días de la subcontratación
Elia Aurora Almanza Amaro

56 Protección y defensa de los derechos laborales en el ámbito empresarial
Jorge Gaviño Ambriz

60 La Recomendación 103/2012 de la CEDHNL: una resolución inédita en el sistema ombudsman mexicano
Minerva E. Martínez Garza

Fotografía: Valeria Cruz García/CDHDF.



Fotografía: Crozet M. Fototeca/OIT.

EDITORIAL

Responsabilidad empresarial y derechos humanos

Se suele tomar como una premisa irrefutable que los derechos humanos sólo se pueden hacer valer frente al Estado y que es éste el único obligado a cumplirlos y, en caso de no hacerlo, quien los viola. Sin embargo, la conformación de la sociedad global actual ha fomentado el surgimiento de otro tipo de entidades, supranacionales y poseedoras de un poder fáctico que repercute en los estilos de vida y replantea la dimensión de los diversos valores y, por supuesto, los derechos fundamentales.

La ONU ha señalado que dichas entidades son representadas por las empresas trasnacionales, las cuales también están obligadas a respetar los derechos humanos, además de las leyes nacionales e internacionales en general. Desafortunadamente, en no pocas ocasiones hemos visto doblegarse a los gobiernos ante las corporaciones que con frecuencia ejercen ese poder para imponer sus intereses por encima de legislaciones y derechos humanos, amagando con retirar sus inversiones; no crear empleos, reducirlos o pauperizar los salarios; y hasta con no apoyar políticamente a la administración en turno, por citar algunos ejemplos.

Es aquí donde cobra relevancia el vínculo entre los derechos humanos y las empresas. Es verdad que al Estado le corresponde garantizarlos, respetarlos y promoverlos; y que las empresas privadas, al tener la categoría de particulares, los vulnerarían sólo con la anuencia de las autoridades. No obstante, habría que recordar a éstas que gozar de poder e influencia conlleva obligaciones, y una de las más importantes –si no la principal– es respetar los derechos de las personas, pues ellas son las y los clientes, usuarios y trabajadores que dan razón de ser a las corporaciones.

Por eso, abordar el tema en este momento no podría ser más pertinente. Cada vez más empresas proveen productos y servicios que tienen que ver, directa e indirectamente, con la satisfacción de derechos; sin olvidar que éstas fungen como empleadoras de gran parte de la población en nuestro país y en el mundo. Aunado a lo anterior, en tiempos recientes se han incrementado los casos de derechos humanos vulnerados por entes privados en donde también han intervenido distintas autoridades. Como muestra están las violaciones a los derechos de los pueblos indígenas cometidas por la petrolera Chevron en Ecuador; la subcontratación y discriminación en que laboran las y los trabajadores de intendencia en México; y los hechos ocurridos en el Casino Royale, cuyas consecuencias habrían sido menores si los propietarios se hubiesen apegado a las normas de seguridad.

En *dfensor* pensamos que éste es el motivo por el que las empresas no pueden ni deben quedar al margen del avance que como humanidad hemos tenido. Si éstas buscan ir a la vanguardia en cuanto a los productos y servicios que ofrecen, ¿por qué no incluir también en sus valores corporativos el respeto de los derechos humanos?



opinión



Fotografía: Crozet M. Fototeca/OIT.

Los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas: la debida diligencia

OMAR GÓMEZ TREJO*

El derecho internacional de los derechos humanos se ha expandido de manera impresionante en los últimos 60 años. La Declaración Universal de los Derechos Humanos, base fundamental de importantes tratados internacionales, sigue siendo una referencia en cuanto a nuevas formas de interpretación. El binomio indisoluble obligaciones-derechos humanos ha tenido una importante evolución al desarrollar estándares internacionales para responsabilizar a las empresas que, al momento de iniciar actividades en un determinado territorio, vulneran los derechos humanos de las personas.

Desde hace más de una década, la Organización de las Naciones Unidas ha impulsado este tema en su agenda y recientemente adoptó los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar". Éstos no buscan suplantar la responsabilidad internacional que los Estados adquieren al ratificar los tratados internacionales, sino recalcar el deber de proteger los derechos humanos. Promueven la responsabilidad que tienen las empresas de respetar los derechos humanos al inicio, durante y al finalizar sus operaciones; y la necesidad de mejorar el acceso a las vías de reparación de las víctimas de violaciones relacionadas con las empresas, ya sea utilizando las que el Estado tiene a través de sus instituciones o a través de las propias empresas.

El órgano que verificará la aplicación de estos principios es el Grupo de trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, integrado por cinco expertos independientes, con una representación geográfica equilibrada, quienes fungirán por un periodo de tres años y serán designados por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

Son 31 principios y están organizados en tres apartados. El primero se refiere a la responsabilidad del Estado de proteger los derechos humanos de las personas contra las viola-

* Abogado por la Facultad de Estudios Superiores Acatlán de la Universidad Nacional Autónoma de México y maestro en derechos humanos y democracia por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, sede México.

ciones cometidas por terceros, incluidas las empresas, adoptando medidas que prevengan, investiguen, sancionen y reparen de manera adecuada. Tales deberes se traducen en medidas legislativas, políticas y de acceso a la justicia. De igual forma, los Estados deben buscar en todo momento disposiciones que garanticen la igualdad ante la ley a través del establecimiento de mecanismos adecuados de rendición de cuentas, seguridad jurídica y transparencia en el proceso.

El segundo apartado aborda la responsabilidad de las empresas en el respeto a los derechos humanos. Es decir que las empresas deben abstenerse de infringir los derechos humanos contenidos en los tratados internacionales en la materia, incluyendo las normas laborales de la Organización Internacional del Trabajo, y deben asumir las consecuencias negativas de sus acciones cuando vulneren tales derechos. Ello implica que las corporaciones, por una convicción de sus propios directivos, desarrollen marcos regulatorios acordes no sólo con el marco jurídico nacional vigente sino también con los estándares internacionales de derechos humanos.

El apartado final se refiere al acceso a los mecanismos de reparación. Los Estados deben tomar medidas apropiadas para garantizar la existencia de mecanismos de reparación eficaces para las víctimas de abusos cometidos por empresas, ya sea por las vías jurisdiccionales, legislativas, administrativas o de cualquier otro carácter. La reparación puede incluir preceptos como disculpas, rehabilitación, restitución, compensación económica o no económica, sanciones penales o administrativas y medios de prevención de daños, como es el caso de las medidas de no repetición.

La debida diligencia en materia de derechos humanos

La debida diligencia en materia de derechos humanos es "la medida de prudencia, actividad o asiduidad que cabe razonablemente esperar, y con la que normalmente actúa, una [persona] prudente y razonable en unas circunstancias determinadas; no se mide por una norma absoluta, sino dependiendo de los hechos relativos del caso en cuestión".[1] En el contexto de los Principios Rectores, la debida diligencia constituye un proceso continuo de gestión que una empresa prudente y razonable debe llevar a cabo, a la luz de sus circunstancias –como el sector en que opera, el contexto en que realiza su actividad, su tamaño y otros factores– para hacer frente a su responsabilidad de respetar los derechos humanos.

De acuerdo con el principio 17, las empresas deben proceder con la debida diligencia para identificar, prevenir, mitigar y responder a las consecuencias negativas de sus actividades sobre los derechos humanos. Este proceso debe incluir una evaluación del impacto real y potencial de sus actividades en tales derechos, la integración de conclusiones y la actuación que desarrollará al respecto, abarcando los siguientes elementos:

1. Considerar las consecuencias negativas en cuanto a los derechos humanos que la empresa haya provocado o contribuido a provocar a través de sus propias actividades, o que guarden relación directa con las operaciones, productos o servicios que prestan mediante sus relaciones comerciales.
2. Variar de complejidad en función del tamaño de la empresa, el riesgo de gra-

1 *Black's Law Dictionary*, 6ª ed., Saint Paul, West, 1990, citado en OACNUDH, *La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos. Guía para la interpretación*, Nueva York y Ginebra, ONU, 2012, p. 7.

ves consecuencias negativas sobre los derechos humanos y la naturaleza y el contexto de sus operaciones.

3. Que sea un proceso continuo, ya que los riesgos para los derechos humanos pueden cambiar con el tiempo, dependiendo de la evolución de las operaciones y el contexto operacional de las empresas.

Según los Principios Rectores, la debida diligencia incluye: *1)* la responsabilidad de identificar impactos reales y potenciales; *2)* la responsabilidad de prevenir y mitigar, y *3)* la responsabilidad de rendir cuentas:

a) *La responsabilidad de identificar impactos reales y potenciales*. Los Estados deben asegurar que las empresas busquen información sobre los impactos reales y potenciales que sus actividades pueden provocar. Esto implica la continua búsqueda, sistematización, monitoreo y análisis de la información, idealmente antes de iniciar cualquier actividad y posteriormente en intervalos regulares. Es importante que las investigaciones sean sistemáticas y que cuenten con los recursos necesarios para identificar las amenazas y poder comunicarlas oportunamente a quienes toman las decisiones en las empresas.

b) *La responsabilidad de prevenir y mitigar*. Los Estados deben garantizar que las empresas apliquen las medidas necesarias para prevenir daños potencialmente negativos, dando una mayor prioridad a los riesgos con daños severos y posiblemente irreparables. Asimismo, los gobiernos deben asegurar que las empresas fomenten una cultura de prevención que implique la elaboración, aprobación y difusión –interna y externa– de una política que refleje el compromiso de ellas de respetar la normativa vigente. Lo anterior incluye la determinación de responsabilidades individuales para ciertos empleados encargados de prevenir daños o violaciones a derechos humanos. Además, las corporaciones deben informar de manera accesible a las personas afectadas sobre los potenciales daños y las opciones que tienen para enfrentar la decisión. Éste es el primer paso para mitigar o reparar tales daños. Finalmente, en caso de que ocurra una violación a derechos humanos, la empresa está obligada a instrumentar disposiciones de mitigación para reducir el impacto del daño o remediar la situación. Cuando sea posible la reparación tendrá que incluir la restitución integral, y si se trata de un daño irreparable deberá incorporar otras formas de reparación, como la compensación, satisfacción y medidas de no repetición.

c) *La responsabilidad de rendir cuentas*. Los Estados deben asegurar que las empresas informen sobre sus procedimientos de debida diligencia, incluyendo a sus propios inversionistas y supervisores. Dicha información debe ser tan detallada y transparente como sea posible y deberá abarcar las políticas sobre derechos humanos, los procedimientos de debida diligencia, la identificación de riesgos y los medios de mitigación implementados.

La aplicación de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos en México

Nuestro país es la segunda economía más grande de América Latina y la decimocuarta más grande del mundo en términos de producto interno bruto; sin embargo, también es una nación muy desigual. De acuerdo con el Banco Mundial, en 2010 México tenía



Fotografía: Crozet M. Fototeca/OIT.

Las empresas deben abstenerse de infringir
los derechos humanos contenidos
en los tratados internacionales en la materia,
incluyendo las normas laborales de la OIT,
y deben asumir las consecuencias negativas
de sus acciones cuando vulneren tales derechos.

Fotografía: Maillard J. Fototeca/OIT.



Fotografía: Valeria Cruz García/CDHDF.

un índice de Gini* de 47.2, en donde 10% más rico de la población concentraba 37.5% de la riqueza nacional, mientras que 10% más pobre lo hacía con sólo 2%. Los Principios Rectores buscan obtener resultados tangibles para las personas y las comunidades afectadas y contribuir de este modo a una globalización socialmente sostenible.

Al ser éste uno de los destinos privilegiados para la inversión extranjera directa y haber un número creciente de empresas transnacionales que buscan establecer filiales en él, existe un amplio espacio de oportunidad para la aplicación de los Principios Rectores.

Un primer obstáculo que se ha de vencer es desmitificar la noción predominante de que sólo el Estado tiene obligaciones en materia de derechos humanos. Si bien esa simple afirmación sigue siendo correcta, es necesario considerar que el artículo 29 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y su preámbulo contemplan el deber de todas las personas de promover el respeto a los derechos humanos, así como su reconocimiento y aplicación universal. En una interpretación amplia e incluye al sector privado, que ha adquirido una importancia creciente con la globalización. Como afirmara la alta comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, "las empresas, en algunas ocasiones de manera deliberada, pero muchas veces sin advertirlo, pueden obstaculizar la realización de los derechos humanos, de manera directa o indirecta, como resultado de sus propias acciones".[2]

Por otra parte, es fundamental difundir la existencia de estos Principios Rectores, lo cual debería ser una prioridad tanto de las autoridades como de la comunidad de las y los defensores de derechos humanos, la academia y los organismos públicos de derechos humanos, en principio.

Finalmente, es necesario que se logre articular una narrativa de por qué las empresas deben preocuparse por los derechos humanos. El Pacto Mundial (UN Global Compact) es una iniciativa de las Naciones Unidas por medio de la cual las empresas se comprometen a alinear sus estrategias y operaciones con 10 principios universalmente aceptados en cuatro áreas temáticas: derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y anticorrupción, la cual representa una experienciaque se puede considerar para este propósito.[3] Sin embargo, no debe perderse de vista que las empresas no sólo deben promover el respeto a los derechos humanos como una actividad filantrópica, sino porque es su deber moral y legal.

* N. del E.: Indicador por medio del cual se mide la desigualdad, tanto en la distribución del ingreso como de la riqueza, que existe en un país durante un periodo determinado.

2 Navanethem Pillay, *Annual Labour and Social Policy Review: The Corporate Responsibility to Respect: A Human Rights Milestone*, disponible en <http://www.ohchr.org/Documents/Press/HC_contribution_on_Business_and_HR.pdf>, página consultada el 5 de octubre de 2013.

3 Las empresas adheridas al Pacto Mundial tienen el compromiso de trabajar en pro de la implementación de tales principios, los cuales están basados en declaraciones y convenciones universales aplicadas en las cuatro áreas referidas. El documento completo está disponible en <http://www.unglobalcompact.org/Languages/spanish/Los_Diez_Principios.html>, página consultada el 7 de octubre de 2013.

El deber de las INDH de proteger los derechos humanos frente a las empresas

PALOMA MUÑOZ QUICK*

Cuando las empresas operan de manera sostenible pueden constituirse en fuerzas impulsoras de la igualdad, prosperidad y desarrollo humano. Sin embargo, en muchos países de América Latina el desarrollo económico y las actividades empresariales han impactado negativamente a todo el espectro de los derechos humanos y, como consecuencia, han frenado el desarrollo, fomentado la discriminación y degradado los recursos naturales y la biodiversidad.

Asegurar que las empresas se enmarquen dentro de la primera opción requiere de un esfuerzo integral por parte de los gobiernos, organizaciones de la sociedad civil (OSC) y las mismas empresas. Es en este contexto que las instituciones nacionales de derechos humanos (INDH) –en las cuales se incluyen las defensorías del pueblo; los ombudsman a nivel nacional, estatal y local, y las comisiones nacionales de derechos humanos– tienen un papel clave, ya que conforman el eje respecto de los demás actores con mandato primordial y esencial de proteger los derechos humanos de todos los habitantes.

Este enfoque de colaboración entre las partes surgió del mandato que le fuera otorgado al profesor de Harvard, John Ruggie, para desarrollar los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, que emergieron de un total de 47 consultas realizadas en el mundo entero y en las cuales participaron empresas, gobiernos y OSC.

Los Principios Rectores, adoptados de manera unánime por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas en 2011, son el marco de autoridad que regula la relación entre derechos humanos y empresas. Este marco de *no hacer daño* proporciona el fundamento conceptual para la división de roles y responsabilidades de diferentes actores en relación con el impacto de las empresas sobre los derechos humanos. Los principios se basan en tres pilares: *1)*

* Maestra en derechos humanos y asuntos internacionales por la Escuela de Asuntos Internacionales y Públicos de la Universidad de Columbia. Actualmente es asesora en el Departamento de Derechos Humanos y Empresas del Instituto Danés de Derechos Humanos, con sede en Dinamarca.

el deber de los Estados de proteger ante eventuales abusos de las empresas a los derechos humanos; 2) la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos, y 3) el acceso de las víctimas a recursos efectivos de reparación.

Las INDH que operan bajo el mandato emanado de los Principios de París –la serie de estándares internacionales que guían su trabajo y cuyos elementos centrales son la independencia y el pluralismo– se encuentran en el centro de una estructura similar a una estrella, en la cual cada arista está representada por una parte interesada. Tales partes interesadas incluyen a los titulares de derechos –quienes ocupan la posición primordial–, además del Estado, las empresas, la sociedad civil y los organismos internacionales ante quienes brindamos información respecto de las prácticas de los Estados.

En la implementación de este rol relacionado con los derechos humanos y las empresas, el Comité Internacional de Coordinación (CIC) de las INDH estableció en 2009 un Grupo de Trabajo sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Éste fue el primer grupo de trabajo temático con el propósito de promover la capacitación, la colaboración estratégica y la diseminación por parte de las INDH en materia de derechos humanos y empresas.

Como resultado de las actividades del Grupo de Trabajo del CIC, el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, a través de su Resolución 17/4 mediante la cual endosara los Principios Rectores, acoge el rol de las INDH respecto de los tres pilares en que se fundan tales principios, tanto en el monitoreo de los Estados en la implementación de esos Principios Rectores como en el monitoreo y el trabajo con las empresas y, por supuesto, en asegurar el acceso a mecanismos de reparación por las violaciones a los derechos humanos cometidas por las corporaciones.

El Departamento de Derechos Humanos y Empresas del Instituto Danés de Derechos Humanos fue creado en 1999 precisamente para cumplir ese papel en cuanto a los impactos a los derechos humanos por parte de las empresas. El Departamento trabaja en la inserción, de manera directa, de buenas prácticas y políticas de derechos humanos en empresas multinacionales y busca desarrollar las capacidades de instituciones de derechos humanos, agentes del Estado y la sociedad civil con miras a cumplir con sus roles fundamentales de asegurar el respeto a los derechos humanos por parte de los actores del sector empresarial.

Es en esa línea que se detallan a continuación, y de modo ilustrativo, algunas formas por las cuales las INDH pueden desarrollar su rol a través de la implementación de las siguientes medidas, agrupadas conforme a los tres pilares en que se basan los Principios Rectores, entre las que se señalan en particular aquellas iniciativas relevantes que estamos implementando en el seno del Instituto Danés.

En tal sentido, con base en el pilar 1 –donde los Principios Rectores hacen énfasis explícito en el papel de las INDH en relación con el deber de los Estados de proteger– las INDH pueden invocar algunas de las funciones emanadas de su mandato, las cuales les permiten involucrarse en cuanto al deber de los Estados de proteger los derechos humanos en lo relativo a las empresas. Algunos ejemplos incluyen:

1. Brindar asesoramiento sobre legislación y políticas relevantes, señalando la efectividad o necesidad de revisar las leyes o reglamentos relacionados con los derechos humanos y las empresas, tales como el derecho corporativo, la reglamentación ambiental, y las leyes contra la discriminación, de tenencia de la tierra y de propiedad privada, entre otras.

2. Participar en el diseño de estudios de base nacional sobre derechos humanos y empresas, y en la redacción e implementación de planes nacionales de acción sobre derechos humanos y empresas.
3. Participar en el Examen Periódico Universal con el fin de asegurar que las cuestiones sobre derechos humanos y empresas puedan ser incluidas correctamente.

Un ejemplo de suma importancia lo encontramos en el contexto de América Latina, particularmente en Perú cuya Defensoría del Pueblo presentó en el seno del Parlamento Nacional el informe *Los conflictos socioambientales por las actividades extractivas en el Perú*, el cual contiene una serie de recomendaciones para las empresas de la industria extractiva y OSC tendientes a mejorar las relaciones y evitar la escalada de violencia producida por los conflictos.

En el Instituto Danés hemos desarrollado una metodología destinada a los Estados que sirve como herramienta para desarrollar las líneas de base e identificar vacíos o lagunas jurídicas existentes. Hasta la adopción de los Principios Rectores, no existía un estándar universal que abordara las responsabilidades tanto de los Estados como de las empresas relativas al impacto de la actividad empresarial sobre los derechos humanos.

Por tal motivo, los Estados no han tenido la oportunidad de evaluar si su ordenamiento normativo en relación con las empresas está alineado con sus obligaciones en el marco de los derechos humanos de una manera sistemática. De este modo, el diseño de un plan nacional debe tener como base un detallado análisis acerca de la normativa nacional y, en dicho sentido, constatar si las medidas nacionales diseñadas para prevenir y controlar el impacto negativo de las empresas en los derechos humanos son efectivas y están alineadas con los requerimientos contenidos en los tres pilares. Si existiesen vacíos o lagunas jurídicas, el subsanarlas debería orientar el diseño del plan nacional de implementación.

En relación con el segundo pilar, es decir, la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos, las INDH también pueden recurrir a sus mandatos en la promoción de responsabilidad corporativa a través de diversas maneras:

1. Entrar en diálogo directo con las empresas para hacer de su conocimiento los Principios Rectores y capacitar a las empresas con el fin de que aborden sus impactos en los derechos humanos.
2. Organizar y facilitar diálogos multipartidarios sobre los Principios Rectores y cuestiones específicas de derechos humanos y empresas en el país.
3. Monitorear las actividades de las empresas con el fin de identificar los impactos en los derechos humanos o realizar investigaciones sobre casos de violaciones a los derechos humanos relacionadas con las empresas.

Un ejemplo ilustrativo de este tipo de trabajo lo encontramos en Puerto Rico, donde la Oficina del Procurador Ciudadano lleva a cabo actividades de concientización con miras a familiarizar a las y los funcionarios de gobierno que trabajan en empresas públicas con los posibles impactos hacia los derechos humanos en el desempeño de sus funciones.

Asimismo, el Portal de País de Derechos Humanos y Empresas del Instituto Danés es un sitio web de acceso gratuito en el cual las empresas podrán identificar, evaluar y abordar los riesgos de afectación a los derechos humanos que sus operaciones y las de sus proveedores en el mundo entero podrían ocasionar.[1]

1 Para profundizar sobre este tema *véase* <http://www.humanrights.dk/focus+areas/human+rights+and+business>, página consultada el 3 de octubre de 2013.

Los Estados no han tenido la oportunidad de evaluar si su ordenamiento normativo en relación con las empresas está alineado con sus obligaciones en el marco de los derechos humanos de una manera sistemática.

Para cada país, el portal provee información cualitativa y cuantitativa relacionada con la legislación, las prácticas empleadas por las empresas, los programas de gobierno, las iniciativas de OSC, y los sectores primordiales y las regiones.

Finalmente, a partir del tercer pilar, relacionado con el acceso de las víctimas a mecanismos de reparación, las INDH deberían contar con el mandato y la posibilidad de emprender una serie de acciones con el fin de promover la efectividad de mecanismos de reparación judicial y extrajudicial para cuestiones de derechos humanos y empresas. Además, el rol de las INDH en relación con los mecanismos extrajudiciales de reparación está señalado explícitamente en el texto de los Principios Rectores. Entre los ejemplos de iniciativas que las INDH pueden llevar a cabo se incluyen:

1. Difundir y asesorar a las víctimas de violaciones a derechos humanos en relación con las empresas y sobre la vía para de acceder a los mecanismos judiciales de reparación, tanto en los Estados de origen de las empresas como en los Estados receptores.
2. Apoyar las funciones de los puntos nacionales de contacto de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) en el manejo de denuncias, compartiendo información sobre casos y resolución de conflictos.
3. Diseñar guías para las empresas en favor del desarrollo y la implementación de mecanismos de quejas a nivel operacional.

Un caso paradigmático ocurrió en Venezuela, donde la Defensoría del Pueblo ha llevado a la Corte tres casos relacionados con violaciones a derechos humanos cometidas por empresas de distintos sectores.

El director del Instituto Danés es el miembro con carácter de experto del Comité Danés que conforma el punto de contacto nacional de la OCDE. La institución tiene competencia para recibir denuncias vinculadas con las actividades de las empresas danesas localizadas en el país o fuera de él, lo que a su vez se extienden a las actividades de sus socios comerciales. La institución tiene la capacidad, asimismo, de iniciar investigaciones por iniciativa propia.

Éstas son sólo algunas de las innumerables maneras por las cuales las INDH pueden proteger los derechos humanos con relación a las actividades empresariales y colaborar con todas las partes interesadas, siempre en el marco de un proceso inclusivo. El Instituto Danés está convencido de que las empresas de América Latina y el resto del mundo, así como los gobiernos, la sociedad civil y los sindicatos, comparten la visión de que las empresas deben contribuir al desarrollo sostenible de todos; y el papel de las INDH en ese proceso es considerado de la mayor relevancia.

Prevención y eliminación de la discriminación en el ámbito empresarial en México

JEAN PHILIBERT MOBWA MOBWA*

Uno de los temas menos visibles en el ámbito de la no discriminación es el que se refiere a las empresas: qué tipo de exclusión llevan a cabo, qué políticas de integración podrían implementar y qué herramientas estarían a su alcance con las cuales podrían avanzar gradualmente para que sus empleados hombres y mujeres sean tratados con dignidad y respeto a sus derechos laborales y a sus derechos humanos.

¿Qué es discriminación en el ámbito empresarial?

Muchos son los casos de discriminación que cometen las empresas a la hora de ofertar un producto o un servicio, pero también son abundantes aquellos que se registran dentro de sus propias instalaciones como práctica común de sus relaciones laborales. En este sentido, se entiende por *discriminación en el ámbito empresarial* todo acto o toda medida tomada por parte de la empresa hacia las personas por sus características físicas, sexo, discapacidad o cualquier otra; y cuyo resultado sea el impedimento o el menoscabo de los derechos laborales de trabajadoras y trabajadores, ya sea al momento de su contratación o una vez contratados y durante el desempeño de sus tareas. La discriminación sigue siendo un reto actual para las y los patrones y las empresas que se preocupan por la mejora continua de sus instituciones y organizaciones. Prevenirla y eliminarla en el ámbito empresarial significa atender lo mínimo necesario relativo a los derechos laborales de las y los trabajadores.

En las empresas o, mejor todavía, en las instituciones y organizaciones de todo tipo se pueden distinguir diferentes tipos de discriminación. Existe la llamada *discriminación horizontal*, es decir, cuando el acto de discriminación se comete por una o un trabajador hacia otro.

* Maestro en derechos humanos por la Universidad Iberoamericana. Actualmente es subdirector de Vinculación y Medidas Compensatorias del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred).

Estos casos suceden sobre todo en los ámbitos laborales donde se fomentan y resaltan las diferencias en los estatus sociales del personal.

Un segundo tipo de discriminación frecuente en las empresas es la de tipo vertical, que resulta de la relación patrón-empleado o entre jefes y jefas y sus colaboradores. Por tradición, las jerarquías en el ámbito laboral no se suelen cuestionar. Al parecer, todo el personal sabe que en su lugar de trabajo hay un propietario o un grupo de ellos que contratan a un grupo de administradores o supervisores para que, a su vez, pacten y conformen un equipo de trabajo bajo la estricta consigna de obtener buenos resultados. Sin embargo, se ha visto en más de una ocasión que quienes detentan cierto poder en una empresa, institución u organización se aprovechan negativamente de su posición para humillar, ofender, minimizar o, peor aún, impedir que sus subalternos cumplan con sus tareas, lo que ocasiona que reciban inmerecidos tratos desiguales.

Un tercer elemento en el mismo sentido es la institucionalización de la discriminación. Esto es que una empresa, organización o institución asuma como política institucional la parcialidad basada en la apariencia física, el color de piel, el nivel socioeconómico o la procedencia educativa –escuela o universidad– de las personas al momento de contratarlas. La discriminación institucionalizada suele pasar desapercibida, ya que concretamente forma parte de los reglamentos internos y de las directrices organizacionales que por lo general son incuestionables. En tal contexto, por ejemplo, un código de vestimenta o el uso de diferentes colores de uniformes en la misma institución podría servir más bien a intereses discriminatorios de tipo horizontal o vertical, partiendo justo de lo mínimo necesario que sería el uso de vestimenta limpia como parte de la higiene o el aseo personal imprescindibles.

Los bajos salarios y la no formalización de situaciones laborales también forman parte de la institucionalización de la discriminación. En pleno siglo XXI aún existen instituciones, organizaciones y empresas que se rigen con políticas de acaparamiento de poder y bienes como en siglos pasados, lo cual puede dejar sin protección salarial y laboral a una parte de su personal. Las y los empresarios siguen sin entender el principio según el cual a mayor discriminación salarial[1] o falta de formalización de relaciones laborales, menor productividad y, por lo mismo, escaso desarrollo personal y profesional del personal. Además, es importante considerar que la acumulación de la riqueza sigue siendo un punto de división entre las personas, tal como lo muestra la Encuesta Nacional sobre Discriminación (Enadis), elaborada por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred) en 2010.

De acuerdo con ésta, las y los jóvenes, las mujeres, las personas con discapacidad y las personas adultas mayores han señalado claramente que el gran problema para que puedan llevar una vida diferente de la que tienen ahora sigue siendo la discriminación laboral. Las empresas, instituciones y organizaciones continúan dando prioridad a la apariencia de las personas por encima de sus conocimientos y habilidades. En este sentido son muy pocas las corporaciones que cumplen con los siguientes dos elementos: empleos dignos y bien pagados para las y los trabajadores.

Es preciso remarcar que, en materia de prevención de la discriminación en el ámbito laboral, ante un caso concreto de discriminación en la empresa siempre será mejor contar con mecanismos internos de solución pací-

1 Gary S. Becker, premio Nobel de Economía 1992, aborda en algunos de sus trabajos el tema de la discriminación salarial.



Fotografía: Maillard J. Fototeca/OIT.

Las y los empresarios siguen sin entender el principio según el cual a mayor discriminación salarial o falta de formalización de relaciones laborales, menor productividad y, por lo mismo, escaso desarrollo personal y profesional del personal.

fica de conflictos para evitar que el primer recurso sea acudir a las instituciones competentes para dirimir el problema.

¿Cómo prevenir la discriminación en las empresas?

Desde su creación en 2003, una de las atribuciones del Conapred ha sido la elaboración de herramientas de apoyo a las empresas, organizaciones e instituciones que buscan atacar de raíz el persistente mal social de la discriminación en el ámbito laboral. En 2011, el Conapred desarrolló y publicó la Guía Institución Comprometida con la Inclusión (Guía ICI), un instrumento metodológico que apoya a las empresas que buscan prevenir y eliminar la discriminación mediante el compromiso con la inclusión laboral y social. A través de ella las empresas parten de su situación actual en términos de discriminación a través de la aplicación de los dos diagnósticos proporcionados por la Guía, para posteriormente planear y llevar a cabo las acciones institucionales de prevención y eliminación de la discriminación.

Es importante mencionar que no se necesita pagar o contratar a terceros para aplicar la Guía ICI, pues es fruto del esfuerzo que realiza el Conapred para las empresas, organizaciones e instituciones que desean comprometerse con la inclusión al adoptar un plan de mejora continua basado en los resultados de los dos diagnósticos, el cual permitirá a las entidades corporativas documentar y programar las acciones que llevarán a sus empresas e instituciones hacia la excelencia laboral.

La tendencia empresarial del siglo XX ha sido sobre todo la acumulación de reconocimientos (diplomas) en materia de seguridad, contratación de personas con discapacidad, equidad de género, etc., sin que realmente se cuente con las políticas institucionales en aquellos términos; pues es cierto que ni las compensaciones en términos de reducción de impuestos ni la multiplicación de certificaciones a *empresas bien portadas* han logrado prevenir o eliminar la discriminación hacia dentro de las empresas o en sus relaciones con las personas usuarias o beneficiarias de sus productos y servicios.

A diferencia de esa tendencia empresarial del siglo XX, y como una alternativa para prevenir y eliminar la discriminación en las empresas, instituciones y organizaciones, la Guía ICI combate los prejuicios, estigmas y estereotipos laborales a través de diversos cursos gratuitos en línea que ofrece el Conapred; además de reconstruir la confianza y el clima laboral en las corporativas e instituciones al favorecer una comunicación fluida sobre las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas dentro de ellas.

La Guía ICI permite recuperar la dignidad humana a nivel empresarial al momento de elaborar el plan de mejora continua, lo cual se lleva a cabo tomando en cuenta las dimensiones de igualdad, accesibilidad, inclusión y diversidad dentro de las empresas, concretamente durante la contratación del personal de nuevo ingreso, en las condiciones de trabajo, en el desarrollo profesional, en el clima institucional y en la atención a las personas beneficiarias o usuarias de los productos o servicios que ofrecen las empresas o instituciones.

Esta guía es una seria propuesta para prevenir y eliminar la discriminación en las empresas y está planteada en seis simples fases: *a)* la firma de una carta compromiso; *b)* la creación de un comité de igualdad y no discriminación en la empresa o institución; *c)* la aplicación de los diagnósticos; *d)* la elaboración del plan de mejora institucional; *e)* la aplicación de dicho plan, y *f)* la verificación y evaluación del trabajo desarrollado.

Es importante subrayar que todas las diligencias relacionadas con la aplicación de la

Guía ICI se deben cumplir en un tiempo máximo de ocho meses y lo interesante es que los resultados relacionados empiezan a ser visibles desde los primeros tres meses de su aplicación.

En conclusión, la prevención y la eliminación de la discriminación en las empresas deben ser un compromiso institucional y organizacional que ha de plantearse abiertamente con el personal y en estrecha colaboración con las instituciones expertas en esta materia. La Guía ICI inicia y compromete a las corporaciones en sus procesos de inclusión laboral. El gran mérito de la aplicación de dicha guía es que, al utilizar el *banner ICI o sello ICI*, se propicia que las personas beneficiarias o usuarias de los productos o servicios sean quienes finalmente acepten y reconozcan los méritos de las empresas e instituciones comprometidas con la inclusión en su lucha contra la discriminación, finalmente al interior de ellas y en toda la sociedad.

Bibliografía

Gary S. Becker, "The Economic Way of Looking at Life. Nobel Lecture", Chicago, 9 de diciembre de 1992, disponible en <http://www.nobelprize.org/nobel_prizes/economic-sciences/laureates/1992/becker-lecture.pdf>, página consultada el 7 de octubre de 2013.

Conapred, *Guía de acción contra la discriminación. Institución comprometida con la inclusión* (ICI), México, Conapred, 2012, disponible en <http://ici.conapred.org.mx/documentos/GuiaICI.pdf>, página consultada el 7 de octubre de 2013.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicano, última reforma publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 30 de septiembre de 2013.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, última reforma publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 12 de junio de 2013.

Pueblos indígenas, acceso a la justicia y megaproyectos

CLAUDIA GÓMEZ GODOY*

En la actualidad, hablar de megaproyectos y pueblos indígenas es hablar de una relación de confrontación, conflictos y despojo, a pesar de los avances que en los últimos 20 años ha habido en el desarrollo del derecho internacional de protección a los pueblos indígenas –principalmente contenido en el Convenio núm. 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre pueblos indígenas y tribales, y en la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas–, los cuales derivan en obligaciones para los Estados nacionales y las empresas.

Sin embargo, y pese a tales avances, todos los días encontramos noticias en México y en el mundo donde se informa que los derechos humanos de los pueblos indígenas son vulnerados por la imposición de proyectos, siendo los responsables de esas violaciones fundamentalmente los Estados y en muchas ocasiones también las empresas, quienes se ven favorecidas por la gran concentración de capitales, leyes permisivas, y la impunidad y corrupción que existen dentro de los propios gobiernos.

Los proyectos llamados *de desarrollo*, el extractivismo y las inversiones nacionales y extranjeras que se llevan a cabo en territorios indígenas lo hacen violando los derechos al territorio; a la autonomía; a la consulta previa, libre e informada; a la vida; a la salud; a la justicia propia, y a la posibilidad de acceder a la justicia del Estado. Las normas que protegen los derechos territoriales de las comunidades indígenas se violentan sin que las autoridades administrativas y judiciales digan algo y paren esa situación de desventaja y asimetría de poder en que se encuentran los pueblos indígenas frente a las empresas y las grandes corporaciones.

Contrario a lo que se cree, éstos han acudido a la jurisdicción del Estado para buscar que se detengan estos proyectos; se les consulte de manera previa, libre e informada; se tome en cuenta la relación particular que ellos tienen con la tierra, el territorio, sus recursos naturales y la trascendencia de los lugares sagrados; se reparen los daños ocasionados por proyectos im-

* Investigadora y defensora de derechos humanos, especializada en pueblos indígenas, megaproyectos y derechos económicos, sociales y culturales. Maestra en derechos fundamentales y en acción solidaria internacional de Europa, ambos por la Universidad Carlos III de Madrid, España. Actualmente es integrante del Colectivo de Abogados, A. C.

puestos, y se obtenga una distribución equitativa de los beneficios. Sin embargo, poco hemos avanzado en nuestro país en materia del reconocimiento de los derechos preferentes que las personas indígenas deberían tener sobre sus territorios.

Ahí está el caso del pueblo wixárika en contra de First Magestic Silver y otras compañías mineras, en donde por medio de juicios de amparo y de nulidad administrativa se han tratado de parar las concesiones que la Secretaría de Energía otorgó a empresas particulares para la explotación minera en un territorio que los wixáritari consideran sagrado: Wirikuta, uno de sus principales centros ceremoniales.

En esta zona la minería traería como consecuencia la afectación ambiental y social de una buena parte de lo que se considera territorio sagrado; y aunque actualmente diversos jueces federales han ordenado la nulidad de las concesiones y existe la propuesta para declarar una zona de reserva, la amenaza sigue latente.

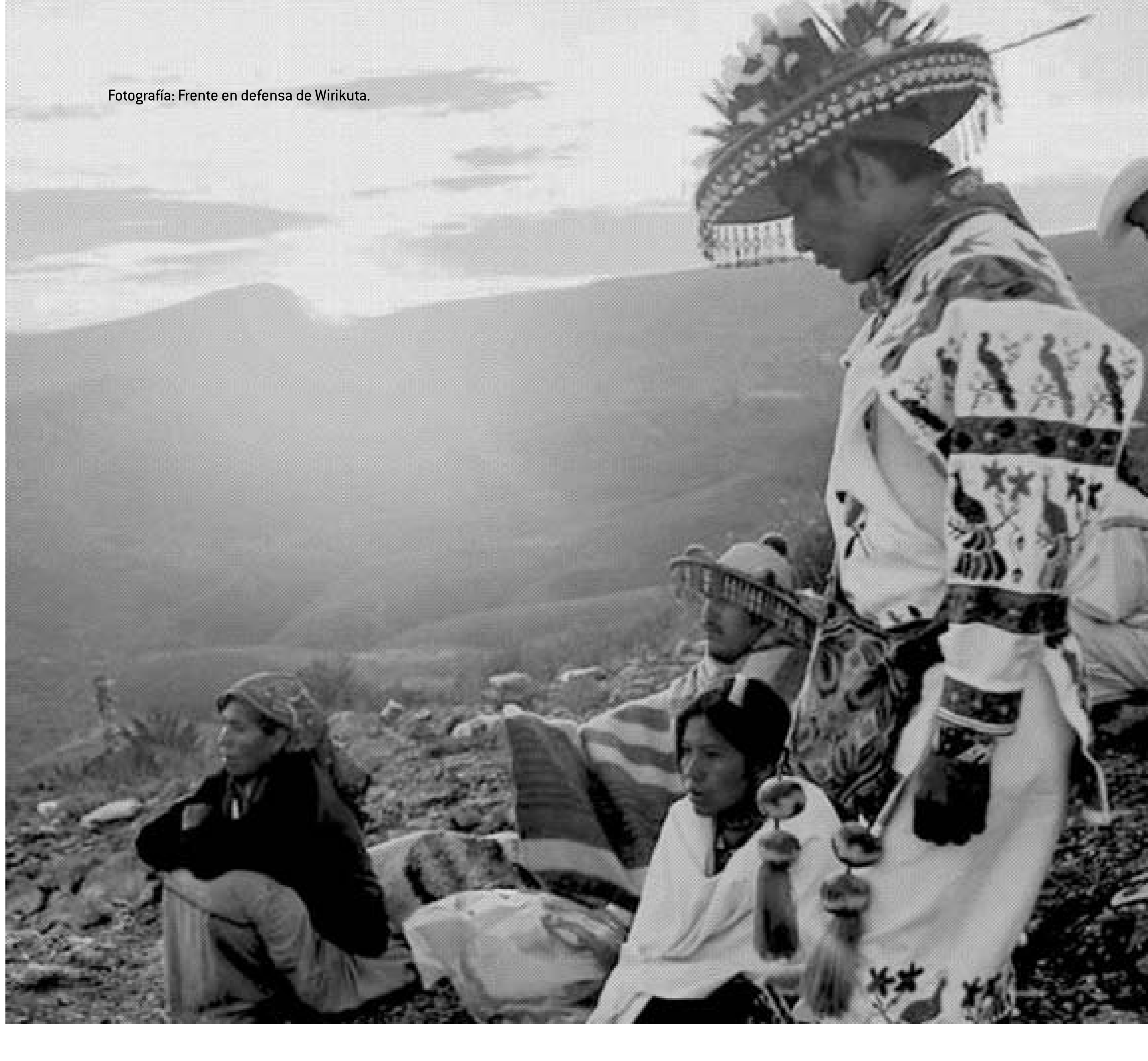
Otro caso que podría considerarse emblemático es el del pueblo yaqui de Sonora, que desde hace varios años ha estado luchando por la vía legal en contra del acueducto Independencia que construye Exploraciones Mineras del Desierto. Las autoridades tradicionales demandaron a esta empresa por la vía del amparo al considerar que el acueducto viola los derechos humanos del pueblo yaqui, en particular sus derechos al territorio y a la consulta previa, ya que plantean que la manifestación de impacto ambiental (MIA) se realizó sin tomar en cuenta las afectaciones provocadas a las comunidades yaquis que desde tiempos inmemorables ha vivido del río del mismo nombre.

En ese sentido, y ejerciendo su facultad de atracción, la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) concedió el amparo al pueblo yaqui con el fin de que sea escuchado y consultado debidamente, y se realice un nuevo estudio sobre la mia en el cual la comunidad pueda demostrar los daños que la obra traería sobre sus derechos. Sin embargo, las autoridades del estado de Sonora y la Comisión Nacional del Agua no han cumplido con el mandato de la sentencia y siguen construyendo la obra; por su parte, el pueblo yaqui mantiene un bloqueo en la carretera México-Nogales.

A la SCJN también ha llegado otro caso importante, que es el del Fideicomiso Barrancas del Cobre, en el cual comunidades rarámuris de Chihuahua demandaron al Congreso de este estado la publicación de un decreto que autoriza al gobernador para firmar un convenio con el fin de celebrar el contrato de un fideicomiso que promueva un desarrollo turístico en la región de la sierra Tarahumara, todo ello sin consultar con los pueblos indígenas que habitan en la zona de influencia del proyecto.

En el amparo en revisión (expediente 781/2011), la SCJN obligó en marzo de 2012 a los tres niveles de gobierno a que constituyeran un consejo consultivo que tuviese como objetivos la planeación de la inversión y el desarrollo social del área de influencia del proyecto turístico Barrancas del Cobre, y que en él se incluyera la participación y consulta al pueblo rarámuri. Sin embargo, los pueblos nunca han sido llamados para este efecto y se mantiene el incumplimiento de la sentencia.

Y la lista podría seguir con las comunidades ñañús que han iniciado amparos en contra la licitación de la autopista Silao-San Miguel de Allende; el pueblo cora que se oponen a la construcción de la presa Las Cruces en el río San Pedro; o la comunidad de Temacapulín que ha presentado más de 15 juicios de amparo y controversias constitucionales para defender a su pueblo de la desaparición causada por la construcción de la presa El Zapotillo, erigida en los Altos de Jalisco por las empresas



Fotografía: Frente en defensa de Wirikuta.

Peninsular, Grupo Hermes, FCC y Abengoa. Y aunque en este último caso los pueblos afectados no son indígenas, sí tienen una estrecha relación con la tierra y el río, lo que podría llevar a que fueran considerados como una comunidad equiparada.

En la defensa de sus derechos los pueblos indígenas no sólo han recurrido a los juicios de amparo; muchos de ellos también los han reivindicado por la vía de los tribunales agrarios, logrando algunas restituciones como en los casos de los wixaritari, la comunidad de Tepoztlán o la comunidad de Bancos de San Hipólito; todos ellos acudieron a los tribunales agrarios para la restitución de sus derechos territoriales. Asimismo, se han utilizado controversias constitucionales como las más de 300 que se presentaron en torno a la reforma constitucional indígena de 2001.

En el plano internacional también han sido muchos los caminos recorridos por los pueblos indígenas mexicanos: ante la Comi-

Uno de los principales argumentos de las empresas respecto de la impunidad con que trabajan es que es el Estado quien viola los derechos humanos, no las empresas; y que en todo caso son los Estados los que deben velar por el cumplimiento de las normas, porque ellos actúan como contratistas.

sión Interamericana de Derechos Humanos se han llevado algunos informes temáticos y de casos particulares; se ha interpuesto una buena cantidad de reclamaciones en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT; se han documentado informes y quejas a dirigidas relatores y procedimientos especiales de las Naciones Unidas; se han realizado visitas a embajadas, y se ha buscado la interlocución directa con las empresas. Y aunque en todos los casos ha habido algunos avances, los patrones de violaciones a derechos se siguen repitiendo, los proyectos no se detienen, las afectaciones continúan permitiéndose y hay una completa impunidad, pues no existe forma de llevar a juicio a las empresas y corporaciones por los daños que provocan en los territorios indígenas.

Uno de los principales argumentos de las empresas respecto de la impunidad con que trabajan es que es el Estado quien viola los derechos humanos, no las empresas; y que en todo caso son los Estados los que deben velar por el cumplimiento de las normas, porque ellos actúan como contratistas.

Para los pueblos indígenas mantener estas luchas jurídicas es muy costoso: hay condiciones de asimetría de poder y existen numerosas trabas legales, incumplimiento de sentencias y una simulación jurídica que lleva a una prolongación excesiva de los tiempos para una solución definitiva de los conflictos, lo que en muchas ocasiones obliga a los pueblos a negociar en condiciones de extrema desigualdad.

Esta situación debe cambiar, pues llegará el momento en que no puedan controlarse todos los conflictos que se generen con la imposición de proyectos y el despojo de los territorios indígenas. La reforma constitucional en materia de derechos humanos de 2011 abre la posibilidad para que en México se interprete el principio pro persona en su dimensión colectiva y se visibilice a las víctimas colectivas de violaciones a derechos humanos, como son en este caso los pueblos indígenas y afrodescendientes.

A nivel internacional se debe avanzar hacia la firma de acuerdos o convenios vinculantes que permitan establecer responsabilidades civiles, penales y ambientales a las empresas que violen los derechos humanos y colectivos de los pueblos y contaminen o destruyan los territorios en que éstos habitan y sobreviven.

El Estado y las empresas deben comprender la importancia que para los pueblos indígenas tienen los territorios en donde viven; y entender que sólo cumpliendo con sus derechos colectivos se podrá llegar a procesos claros de diálogo, al tomar en cuenta que la consulta previa, libre e informada debe ser considerada un mecanismo para lograr acuerdos y no como un simple requisito a cumplir, un papel más. De no hacerlo de esta manera, los conflictos seguirán apareciendo y la inestabilidad generada nos llevará a situaciones de mayor confrontación. Sólo respetando la autonomía y los derechos territoriales de los pueblos indígenas podremos avanzar hacia un país más justo y que respete la diversidad cultural.

Bibliografía

Centro de Derechos Humanos Miguel Agustín Pro Juárez, *Han destruido la vida en este lugar. Megaproyectos, violaciones a derechos humanos y daños ambientales en México*, México, Centro de Derechos Humanos Miguel Agustín Pro Juárez, 2012.

Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, *Los derechos de los pueblos indígenas y tribales en la práctica. Una guía sobre el Convenio núm. 169 de la* OIT, Ginebra, OIT, 2009, disponible en <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_126163.pdf>, página consultada el 8 de octubre de 2013.

Espinoza Sauceda, Guadalupe, *et al.*, *Los pueblos indígenas ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación*, México, Coapi, A. C./Convergencia Socialista/Comisión Independiente de Derechos Humanos de Morelos, A. C., 2002.

López Bárcenas, Francisco, y Mayra Montserrat Eslava Galicia, *El mineral o la vida. La legislación minera en México*, México, Coapi, A. C./Pez en el árbol/Red-Iinpim, A. C., 2011, disponible en <http://www.lopezbarcenas.org/sites/www.lopezbarcenas.org/files/El_mineral_o_la_vida_0.pdf>, página consultada el 8 de octubre de 2013.

Oficina en México del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, *El derecho a la consulta de los pueblos indígenas: la importancia de su implementación en el contexto de los proyectos de desarrollo a gran escala*, México, OACNUDH, 2011, disponible en <http://www.hchr.org.mx/files/doctos/Libros/2011/derecho_consulta_IS.pdf>, página consultada el 8 de octubre de 2013.



Fotografía: Gerardo R. Smith/Frente en defensa de Wirikuta.



Fotografía: Ernesto Gómez Ruiz/CDHDF.


es

Balance de la gestión de Luis González Placencia*

El 30 de septiembre de 2013 Luis González Placencia, entonces presidente de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF), informó mediante conferencia de prensa a la opinión pública que había hecho del conocimiento de Manuel Granados Covarrubias, presidente de la Comisión de Gobierno de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, su decisión de dejar sin efecto su solicitud de ratificación al frente de la CDHDF.

Con este acto, y al vencer los plazos legales establecidos para dar continuidad a la administración de González Placencia, se cerró para la institución del ombudsman local un ciclo que se caracterizó por tener un proyecto y un modelo de gestión encaminado a empoderar personas, construir ciudadanía, generar sinergia y fortalecer una institucionalidad democrática.

Sin duda, en el transcurrir de estos cuatro años el trabajo de vigilancia, defensa, y promoción de los derechos humanos fue un camino que la CDHDF recorrió con la siempre activa y entusiasta compañía de las organizaciones de la sociedad civil e integrantes de la academia, con la convergencia –y a veces divergencia– de instituciones locales y nacionales, con el apoyo y crítica de organismos internacionales y de la sociedad en general y, especialmente, muy de la mano, con el compromiso compartido de los hombres y las mujeres que la integran y que día con día contribuyen con su labor y empeño a consolidarla como una instancia de vanguardia permanente.

Muestra de este andar conjunto sólo puede reflejarse en los hechos: en los servicios brindados a las personas peticionarias (más de 175 000); en la emisión de recomendaciones a las instituciones responsables de haber vulnerado derechos humanos en la ciudad (89); en el señalamiento de las instancias públicas locales que más omiten el respeto a estos derechos (Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal y Secretaría de Gobierno del Distrito Federal, en ese orden); en las investigaciones traducidas en informes especiales y encaminadas a visibilizar problemáticas poco atendidas para las autoridades (informes sobre derecho a la salud de las personas privadas de la libertad; el derecho a defender los derechos humanos; el derechos de las y los jóvenes en el Distrito Federal y el derecho a la movilidad en la ciudad, entre otros); en la realización de pláticas, talleres, jornadas, cursos y seminarios dirigidos a las poblaciones más vulnerables y desfavorecidas (niñas y niños; mujeres; jóvenes; poblaciones callejeras; comunidad lésbica, gay, bisexual, transexual, transgénero, travestista e intersexual; personas indígenas; personas con discapacidad, personas migrantes, etc.); en la confianza de la ciudadanía organizada para hacer uso de las instalaciones siempre dispuestas para el diálogo y disertación de temas de interés colectivo (por ejemplo, el foro para el movimiento #yosoy132 y los candidatos presidenciales en 2012); y los innumerables eventos de los que fue testigo de la construcción de propuestas de políticas públicas y acuerdos que han abonado a una mejor convivencia y ejercicio de los derechos humanos. Asimismo, es inevitable

* Nota realizada por Karina Rosalía Flores Hernández, colaboradora de la revista *dfensor* de la CDHDF.

señalar que la CDHDF ha sido la primera comisión pública de derechos humanos en asumir la reciente competencia constitucional en materia de derechos laborales al crear una quinta visitaduría general.

No se pueden soslayar los temas que la CDHDF posicionó en diversos espacios buscando incidir en la toma de decisiones donde se involucraba la progresividad de los derechos humanos en la ciudad capital, por citar algunos: la puesta en marcha de una estrategia integral contra el arraigo en diversos foros nacionales e internacionales, que tuvo impacto a nivel nacional; la ubicación en la agenda pública del tema sobre la exhibición en los medios de comunicación de personas probables responsables; y más recientemente el tema de políticas públicas en materia de drogas.

Todo el actuar de la Comisión durante el recién concluido periodo de gestión ha quedado en el registro de su memoria documental histórica, su página de internet da cuenta de ello y, como lo marcan las normas de acceso a la información y transparencia gubernamental, ha estado y está abierto al escrutinio público.

Reconociendo que cada cambio de administración ha contribuido con nuevos esquemas para la mejor defensa de las personas y la introyección de la cultura de los derechos humanos en la ciudad, es preciso decir que hoy la CDHDF es una institución fortalecida y consolidada que cuenta con un Consejo ciudadano altamente comprometido, con servidoras y servidores públicos eficaces y honestos que realizan un trabajo profesional guiado por un espíritu progresivo a favor de la defensa y promoción de los derechos humanos de todas las personas.

Sin duda, esto y más es la institución del ombudsman, la Comisión de y para la ciudadanía que recibirá la persona que sea designada para presidirla.



Fotografía: Ernesto Gómez Ruiz/CDHDF.

El Consejo de la CDHDF vigilará que la elección del ombudsman no vulnere la autonomía del organismo*

Luego de la declinación de Luis González Placencia a ser confirmado para un segundo periodo de cuatro años como ombudsman capitalino, integrantes del Consejo de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF) exhortaron a las y los diputados de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal (ALDF) a que reflexionen y elijan a quien presidirá la CDHDF con base en "el sentido fundacional de una defensoría pública de derechos humanos, tomando en cuenta a alguien que en tiempos de inercias arraigadas demuestre ser un agente de cambio; alguien que se niegue a ser espectador de la injusticia o la arbitrariedad y cuyo arribo a la CDHDF se vuelva un antídoto al cinismo y al desasosiego, y cuya actuación se convierta en una forma de abastecer la esperanza en la ciudad posible".

En representación del Consejo, Denisse Dresser Guerra, Manuel Fuentes Muñiz, Mónica González Contró, Nancy Pérez García y Nashieli Ramírez Hernández coincidieron en señalar que la falta de consenso entre las y los asambleístas para ratificar al ombudsman capitalino significó un agravio no sólo hacia González Placencia, sino también a la institución defensora de los derechos humanos que hace suyas causas que las autoridades han preferido ignorar.

Dresser Guerra recordó los señalamientos realizados por quienes se consideran de izquierda o derecha, así como aquellos que provinieron de las oficinas de gobierno, los cuales hicieron blanco en la persona del ombudsman, evocando las recomendaciones por el plantón de Reforma; el caso *New's Divine*; Eumex; el tema de reclusorios; la postura sobre la despenalización del aborto y los hechos del 1 de diciembre, pero muy especialmente por la Recomendación para suspender la construcción de la Supervía Poniente, que le valió *el castigo* de las y los diputados de la ALDF.

A ellas y ellos les dijo: "les falta comprender que es más importante defender derechos fundamentales que ser panista; que es más importante defender la legalidad que ser perredista; que es más importante defender y proteger ciudadanos que proteger cotos partidistas; que es más importante impulsar una visión de ciudad que una creencia personal o una ideología política".

* Nota realizada por Elia Aurora Almanza Amaro y Karen Trejo Flores, colaboradoras de la revista *dfensor* de la CDHDF.



Fotografía: Alejandro Cuevas/CDHDF.

Por su parte, la consejera Nancy Pérez subrayó que la voz de las organizaciones de la sociedad civil (OSC) que apoyaron la ratificación de González Placencia fue ignorada por las y los diputados, por lo que vigilarán la transparencia e imparcialidad en el proceso de elección para exigir un perfil autónomo frente a los poderes políticos y fácticos, que tenga capacidad de diálogo con los poderes públicos y de articulación con la sociedad organizada, además de conocimiento y experiencia probada en el litigio y acompañamiento desde los derechos humanos, así como que suscriba y sea congruente con la agenda progresiva de derechos humanos de la ciudad.

En tanto, Mónica González Contró llamó a las y los asambleístas a cumplir con la Constitución, en su obligación para promover, defender y no dar marcha atrás en los derechos humanos y en la de impulsar la autonomía de organismos como la CDHDF. Además, expresó que es necesario que las y los diputados expliquen qué ocurrió en el proceso de ratificación de Luis González Placencia, ya que hicieron caso omiso a la voz de 380 OSC que lo apoyaban.

En el mismo sentido Nashieli Ramírez exigió una explicación de la ALDF, pues dijo que la consulta no es una dádiva y que antes bien debe ser vinculante, tomando en cuenta que los actuales integrantes del Consejo de la CDHDF, así como más de la mitad de quienes lo han integrado durante gestiones anteriores, dieron su aval para la ratificación de quien hasta el pasado 30 de septiembre fue el tercer presidente de la CDHDF.

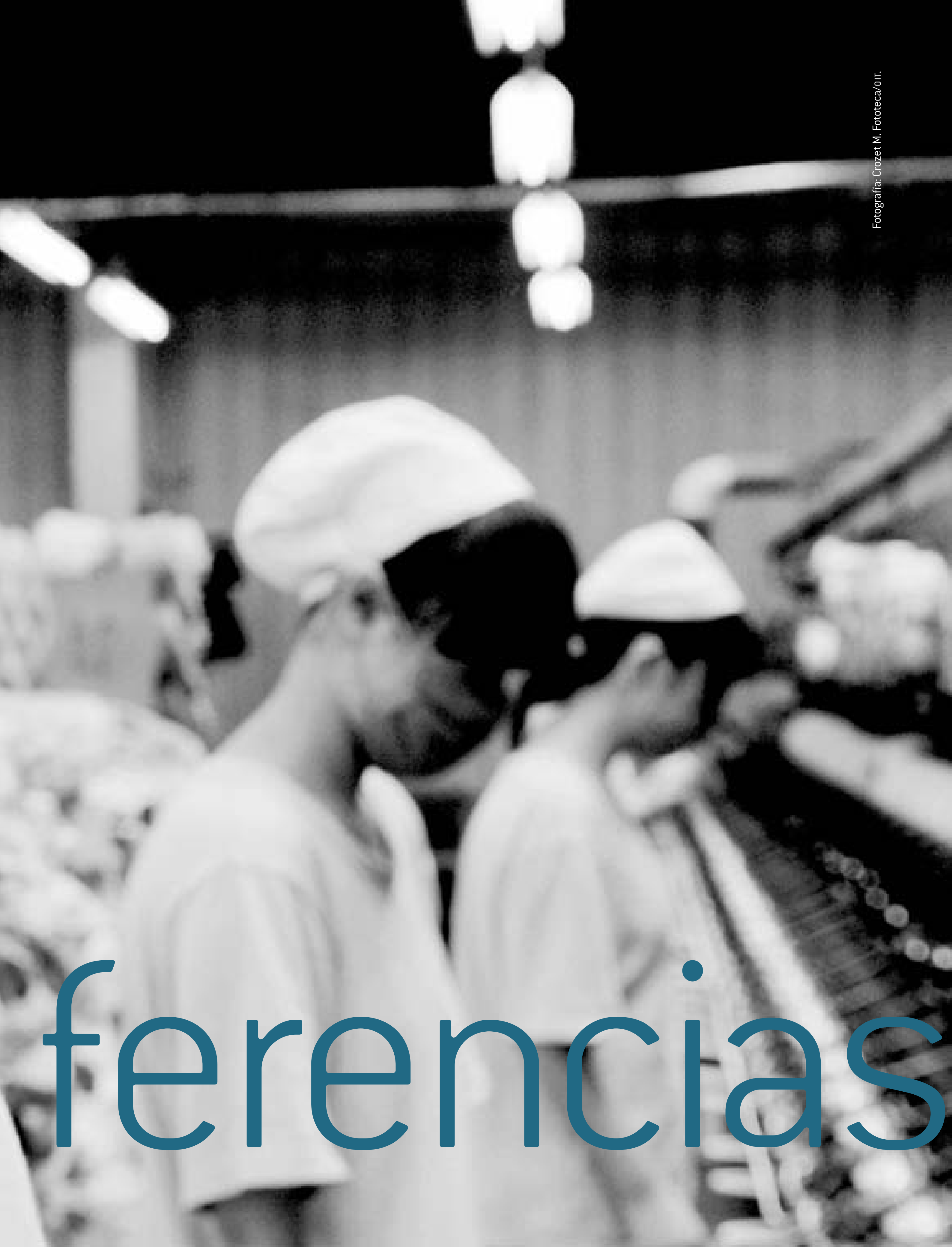
Finalmente el consejero Manuel Fuentes Muñiz señaló que la decisión de González Placencia de retirar la solicitud para su ratificación, e incluso la posibilidad de que inicie procesos judiciales a través de los cuales reclame sus derechos, serán respetadas por todos los integrantes del Consejo de la CDHDF.

Cabe destacar que este Consejo es el máximo órgano normativo que establece en la CDHDF los lineamientos generales que deben seguir cada uno de sus órganos y áreas de apoyo para desarrollar de mejor manera la defensa, protección, promoción, educación y difusión de los derechos humanos en la ciudad de México. Su intervención es clave para el diseño y la planeación estratégica que busca consolidar el modelo de gestión institucional.

En ese sentido, desarrolla acciones que contribuyen a fortalecer a la CDHDF y a posicionarla entre los organismos públicos más prestigiados del país y del continente, y a consolidar su autoridad como institución que realiza notables aportaciones al desarrollo de políticas públicas con enfoque de derechos humanos.

Actualmente el Consejo está integrado por Denisse Dresser Guerra, Manuel Fuentes Muñiz, Mónica González Contró, Nancy Pérez García, Nashieli Ramírez Hernández, José Antonio Caballero Juárez, José Luis Caballero Ochoa y Miguel Carbonell Sánchez.


Re



ferencias

Fotografía: Crozet M. Fototeca/OIT.

La batalla de las comunidades indígenas y campesinas de la Amazonia ecuatoriana contra Chevron Corporation

JUAN PABLO SÁENZ M.*

Antecedentes

El proceso judicial conocido como *María Aguinda y otros contra Chevron Corporation*, en el cual comunidades indígenas y campesinas de la región amazónica de Ecuador demandaron a la gigante transnacional petrolera por los incuantificables daños generados durante sus tres décadas de explotación petrolera, se ha convertido en los últimos años en uno de los más importantes referentes de la lucha por la justicia social y ambiental.[1]

Luego de casi veinte años de encarnizada contienda ante cortes estadounidenses y ecuatorianas, los demandantes ecuatorianos emergieron victoriosos con una sentencia de cerca de 19 mil millones de dólares a su favor. No obstante, ha pasado ya más de un año desde que la sentencia definitiva contra Chevron fuera dictada, y los demandantes aún no pueden iniciar su cobro efectivo.

El presente trabajo busca describir las instituciones y acciones que han obstaculizado, por lo menos temporalmente, el cobro de la sentencia contra Chevron. Éstas encuentran un sustento teórico en nociones clásicas del derecho societario, pero al obrar al servicio de poderes económicos fácticos promueven la existencia de un sistema que se opone a la efectiva realización de la justicia.

* Integrante del equipo de juristas que representa a las comunidades amazónicas de Ecuador en el proceso judicial contra Chevron Corporation. Abogado de los tribunales de la República del Ecuador por la Universidad San Francisco de Quito; se desempeña profesionalmente en el campo del derecho ambiental, los derechos humanos y el derecho de daños.

1 A lo largo de casi tres décadas de operación Chevron derramó más de 16.8 millones de galones de petróleo en el ecosistema, y más de 18 mil millones de galones de aguas saturadas de metales pesados y compuestos altamente cancerígenos fueron vertidos directamente en los caudales de agua. Las tasas de cáncer se han disparado –en ciertas áreas son superiores a la norma en más de 100%–, y las personas indígenas de la zona fueron desplazadas y sufrieron un genocidio cultural sistemático. En la actualidad, es incuestionable que las secuelas de la operación de Chevron en la Amazonia ecuatoriana constituyen uno de los mayores desastres ambientales y sociales en la historia de la humanidad.

La sentencia ecuatoriana y su ejecución: un problema de 19 mil millones de dólares

La sentencia de primera instancia, ratificada en su totalidad por un tribunal de apelación, ordenó a Chevron pagar la cantidad de 8 650 millones de dólares para ser utilizados en una reparación integral de salud, suelos, aguas, flora fauna y restauración étnica indígena. Adicionalmente, la sentencia impuso a Chevron la obligación de pedir disculpas públicas a las víctimas, con una penalidad alternativa consistente en una multa de igual valor al del resarcimiento. Ésta se negó a pedir disculpa alguna; como consecuencia, el valor total de la condena se duplicó, llegando a los 19 mil millones de dólares actuales.

Armadas de una sentencia ejecutable, las comunidades amazónicas se embarcaron en la empresa de cobrarla alrededor del mundo, ya que algunos años antes Chevron se había desprendido de los bienes que tenía en Ecuador. Sin embargo, esa tarea ha demostrado ser compleja y laboriosa, y se ha visto obstaculizada tanto por el respeto absoluto a las formas clásicas del derecho societario que prevalece en algunas jurisdicciones como por el abuso del derecho que Chevron ha ejercido constantemente. En los siguientes apartados se ofrece una descripción detenida de estos obstáculos y se explica cómo su existencia constituye una gravísima amenaza al derecho de acceso a la justicia efectiva de las personas.

El acceso a la justicia efectiva

En la actualidad no hay duda de que el alcance del derecho a acceder a recursos judiciales efectivos incluye una pronta y eficaz ejecución de las sentencias judiciales. En el marco del sistema interamericano de derechos humanos, el juez Cançado Trindade señaló con claridad que:

> Más que esto, sostengo que el cumplimiento de la sentencia forma parte del propio derecho de acceso (*lato sensu*) a la justicia, entendido éste como el derecho a la prestación jurisdiccional plena, incluida ahí la fiel ejecución de la sentencia […] El cumplimiento de las sentencias es, pues, un elemento constitutivo del propio derecho de acceso a la justicia, así ampliamente concebido, dando expresión a la vinculación entre las garantías judiciales y la protección judicial, bajo los artículos 8 y 25, respectivamente, de la Convención Americana.[2]

Por ello, no basta con poder presentar una demanda y poder litigar un proceso hasta obtener una sentencia definitiva; los derechos de los miembros de las comunidades amazónicas no serán satisfechos hasta que dicha sentencia sea ejecutada.

El abuso del derecho societario al servicio de los intereses transnacionales

En la mente de la mayoría de las personas el nombre de Chevron (y de otras transnacionales) evoca la imagen de un poderoso ente con operaciones globales, cuando en realidad tales corporaciones están formadas por una complicadísima red de subsidiarias que se extiende a través de docenas de países. Dichas corporaciones afirman que ese esquema existe para facilitar sus operaciones, pero en realidad presenta un beneficio adicional: el diluir y difuminar su responsabilidad.

En el caso que nos concierne, ello se evidencia al constatar que la complicada relación entre matrices, subsidiarias y *sub* subsidiarias parece materializarse en el discurso de Chevron solamente cuando es hora de trazar líneas y evadir responsabilidades; pero al momento de hablar de los beneficios económicos, sus ejecutivos no titubean en referirse a Chevron como una compañía única y monolítica. Dicho de otro modo: la matriz unifica y reporta las ganancias, pero las responsabilidades se difuminan entre sus subsidiarias.

Es cierto que Chevron Corporation tiene una personalidad jurídica distinta a la de sus múltiples subsidiarias y que, como tal, sus patrimonios también son distintos –por lo menos en papel–; además, es cierto que este

2 "Voto razonado del juez A. A. Cançado Trindade", en Corte IDH, *Caso Acevedo Jaramillo y otros vs. Perú (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas)*, Sentencia del 7 de febrero de 2006, serie C, núm. 144, párrs. 3 y 4.



Fotografía: veoverde.com

tipo de esquemas puede reportar beneficios para la sociedad cuando son legítimamente aplicados. Pero en el caso de Chevron la gran mayoría de sus subsidiarias no tienen razón práctica de existir más que para evadir responsabilidades. Sus paquetes accionarios son de la matriz en su totalidad, y sus altos ejecutivos son los mismos. En este caso la forma societaria existe con fines ilegítimos, y como tal debe ser desestimada.

Tanto los jueces de Canadá como los de Argentina, al presentárseles inicialmente acciones de ejecución de la sentencia ecuatoriana, fueron persuadidos por Chevron con argumentos centrados en la separación patrimonial entre matriz y subsidiarias.[3] Esto no es justo. Es vital que la figura del levantamiento del velo societario, aplicada con tanto recelo por tribunales alrededor del mundo, sea repensada y flexibilizada para permitir que opere la justicia, sobre todo en procesos donde están en juego derechos fundamentales.

Asimismo, vale la pena mencionar que a Chevron no le basta con operar dentro de esta telaraña de subsidiarias, sino que también prefiere constituir éstas en jurisdicciones secretas donde no existe mayor control estatal. Se puede decir que Chevron lidera la marcha de las transnacionales por construir un sistema que permita maximizar y mover libremente las ganancias, con cero responsabilidades. En años recientes, la organización Publish What You Pay, sección Noruega, publicó un estudio sobre el secreto y la opacidad reinante entre las corporaciones petroleras, y concluyó que Chevron es la más opaca, con por lo menos 77 subsidiarias de las cuales 62% se encuentra en jurisdicciones que no requieren divulgación alguna de pagos de impuestos, estados de resultados de ganancias u otra información.[4]

Estas circunstancias dificultan mucho las acciones de ejecución de la sentencia ecuatoriana, ya que en varios casos incluso es difícil determinar hacia dónde deben ser dirigidas éstas. Pero ése no es el único obstáculo que beneficia la evasión de responsabilidad de Chevron; como se verá a continuación, la transnacional ha presentado demandas arbitrales internacionales y polémicas acciones en Estados Unidos que implican un abierto abuso del derecho.

Los ataques de Chevron y el abuso del derecho[5]

En su incesante búsqueda por evadir su responsabilidad, Chevron entabló un arbitraje en contra del Estado ecuatoriano que se ha convertido en pieza clave de su estrategia. Mediante él Chevron busca obtener del panel arbitral un laudo que ordene a las cortes ecuatorianas la suspensión de la ejecución de la sentencia en su contra y, en últimos términos, endosar la deuda de los 19 mil millones de dólares al Estado ecuatoriano.

No se necesita tener un conocimiento muy profundo del derecho internacional de inversiones para comprender que uno de los objetivos centrales de los arbitrajes de los tratados bilaterales de protección recíproca de inversiones (TBI) es impedir que los gobiernos influyan ilegítimamente en la administración de justicia. Pero en el arbitraje del TBI de Chevron lo que se busca es precisamente lo contrario, ya que se está utilizando este mecanismo para ejercer presión sobre el gobierno ecuatoriano y forzarlo a intervenir en el proceso judicial doméstico de fondo. Ventajosamente el gobierno no ha cedido ante las presiones, pero éstas se han ido recrudeciendo con el tiempo.

La acción de la Racketeer Influenced and Corrupt Organizations Act (RICO)[6] en Estados Unidos es otra de las piezas claves en la defensa de Chevron, y resulta imposible cerrar este apartado sin hacer una breve mención de ella. El estatuto RICO está diseñado para desarticular organizaciones delictivas, pero en este caso Chevron lo está utilizando para promover una escandalosa alegación: según la millonaria transnacional, los indígenas y cam-

3 Estas decisiones de Canadá y Argentina han sido apeladas por las comunidades amazónicas; en los meses siguientes se espera una decisión final en ambos casos.
4 Nick Mathiason, *Piping Profits. Mapping the 6,038 subsidiaries owned by ten of the world's most powerful Extractive Industry giants and the quest by Latin American journalists to find out more*, Oslo, Publish What You Pay Norway, 2012, p. 25.
5 En su acepción más simple, el abuso del derecho se configura cuando los mecanismos y las instituciones legales son utilizados con fines distintos —normalmente ilegítimos— de aquellos para los cuales fueron creados.
6 En español se traduce como Ley sobre organizaciones corruptas e influidas por la extorsión.

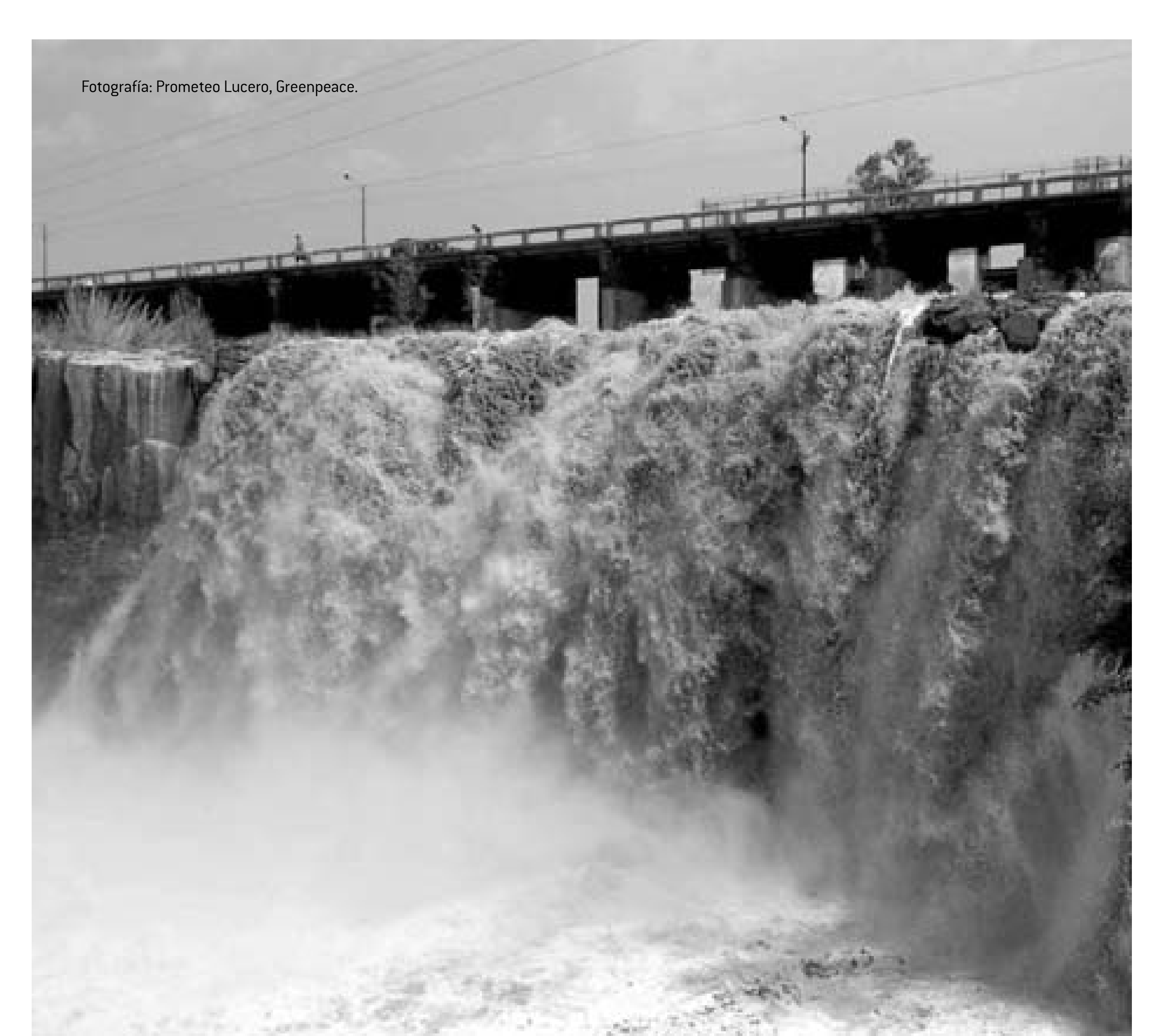
pesinos ecuatorianos se han aliado con abogados y activistas para *extorsionarla*.

Si bien dicha acusación parece burlarse del más elemental sentido común, algunos se sorprenderían al constatar lo relativamente exitosa que ha sido para los intereses de Chevron puesto que, como mínimo, ha obligado a las comunidades amazónicas a destinar valiosos recursos económicos y humanos en su defensa. Esta acción es un excelente ejemplo para ilustrar qué tan lejos está dispuesta a ir Chevron con tal de evitar pagar su condena.

Mirando hacia el futuro

El largo y doloroso camino de las comunidades amazónicas en pos de justicia y dignidad ha puesto en evidencia que una sentencia ejecutable es tan sólo uno de los tantos escalones hacia su objetivo final. Entre ese momento y la efectiva realización de la justicia se encuentra un espacio que presenta múltiples oportunidades para que las partes condenadas escapen a su responsabilidad. Arbitrajes internacionales, acciones oblicuas y la propia institucionalidad tradicional del derecho societario son el tipo de obstáculos que las y los defensores de derechos humanos de este siglo deberán sortear cada vez con mayor regularidad.

La lucha contra Chevron ha roto varios paradigmas, pero se va construyendo paso a paso; y aún no existen soluciones claras a este tipo de problemas. Sin embargo, ya es tiempo de iniciar un riguroso análisis académico, revestido de un profundo pragmatismo, sobre la novedosa forma en que este tipo de obstáculos se interrelaciona con la búsqueda de una justicia efectiva. Mientras tanto, las víctimas de Chevron continuarán avanzando con su cabeza en alto, como lo han hecho.


Fotografía: Prometeo Lucero, Greenpeace.

Contaminación, derechos humanos y empresas

SINAÍ GUEVARA*

El acceso al agua y al saneamiento es un derecho humano reconocido constitucionalmente en México desde febrero de 2012.[1] Sin embargo, el problema de la contaminación y la falta de prevención y controles, junto con la disminución en la disposición del agua, ponen en riesgo el cumplimiento de este derecho.

En México más de 70% de los cuerpos de agua presentan algún grado de contaminación.[2] La situación es trágica para las comunidades que viven y dependen de estos ecosistemas, así como para la sociedad en general en un contexto de escasez del vital líquido y de cambio climático. Según la Organización Mundial de la Salud la contaminación del agua causa aproximadamente 3.1% de las muertes de seres humanos en todo el mundo, principalmente en países en desarrollo.[3]

La polución tóxica del agua tiene un alto costo para la sociedad en su conjunto: entre más agua sea contaminada en los afluentes, más costoso será potabilizarla para llevarla a las ciudades y atender los impactos que deje en las comunidades y en el medio ambiente que han sido afectados. Esos impactos incluyen tarifas altas en servicios de salud, pérdida de trabajo de pescadores, ausencia de turismo y costos futuros de remediación y restauración.

Por la debilidad de su marco legal y la falta de control y transparencia, México es un paraíso para los contaminadores. ¿Quién debe controlar los límites de los beneficios económicos a costa del derecho a la salud y a un medio ambiente sano de las poblaciones aledañas a las industrias? Apenas una docena de sustancias químicas están reguladas cuando cientos de ellas se usan y vierten todos los días en los ríos. Las empresas pueden descargar legalmente sustancias altamente tóxicas como benceno (cancerígeno y mutágeno),[4] nonilfenol (cancerígeno y disruptor hormonal),[5] y cloroformo (depresor del sistema nervioso central).[6]

Greenpeace ha documentado que existen muy pocos monitoreos, supervisiones y sanciones para las industrias contaminantes; sólo se les controla esporádicamente y la mayoría de las veces no se realiza un muestreo.

* Coordinadora de la Campaña de Tóxicos de Greenpeace México.

1 *Diario Oficial de la Federación*, 8 de febrero de 2012 disponible en <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/proceso/lxi/203_DOF_08feb12.pdf>, página consultada el 7 de octubre de 2013.

2 Gobierno de Puebla, "El agua en cifras", disponible en <http://www.puebla.gob.mx/index.php/temas/item/159-el-agua-en-cifras>, página consultada el 7 de octubre de 2013.

3 Meena Palaniappan *et al., Clearing the Waters. A focus on water quality solutions*, Nairobi, UNEP/Pacific Institute, 2010, p. 7, disponible en <http://www.unep.org/PDF/Clearing_the_Waters.pdf>, página consultada el 7 de octubre de 2013.

4 New Jersey Department of Health, "Derecho a saber. Hoja informativa sobre sustancias peligrosas. Benceno", disponible en <http://nj.gov/health/eoh/rtkweb/documents/fs/0197sp.pdf>, página consultada el 7 de octubre de 2013.

5 Greenpeace, *Hilos tóxicos: Al desnudo. Exponiendo el papel de la industria textil en la contaminación de los ríos de México*, México, Greenpeace, 2012, p. 14, disponible en <http://www.greenpeace.org/mexico/es/Footer/Descargas/reports/Toxicos/Hilos-Toxicos-Al-desnudo/>, página consultada el 7 de octubre de 2013.

6 New Jersey Department of Health, "Derecho a saber. Hoja informativa sobre sustancias peligrosas. Cloroformo", disponible en <http://nj.gov/health/eoh/rtkweb/documents/fs/0388sp.pdf>, página consultada el 7 de octubre de 2013.

Documentos desclasificados por la organización encontraron que una industria ubicada en Querétaro, que descarga 18 millones de litros de aguas residuales al día, fue inspeccionada una sola vez en cuatro años y no se habían tomado muestras desde 2002 y hasta 2009.[7] Esa situación es paradigmática de la impunidad ambiental en todo el territorio en cuanto a la contaminación del agua. La misma información revela que entre 87% y 94% de las industrias incumple en por lo menos uno de los parámetros de la norma de descarga de aguas residuales NOM 001-SEMARNAT-1996.

Para explicar el funcionamiento actual de la industria hay que elevar estos costos ambientales a un nivel internacional. En el caso de la industria textil, Greenpeace ha trabajado para denunciar la responsabilidad ambiental de las grandes empresas de renombre que no son fabricantes, pero que usan su poder de compraventa para condicionar los contratos con sus cadenas de suministro a exigencias cada vez más estrictas y plazos más cortos para producir. Esto lleva a que los países con leyes más débiles como México produzcan sin supervisar el cumplimiento de las normas. El ritmo de comercialización de los productos no respeta los límites de recuperación humanos ni los ciclos de los ecosistemas.

Las empresas y los gobiernos se esconden detrás de dicha cadena en la cual los responsables se pierden entre la laxitud de las normas y la necesidad de empleo de los países en vías de desarrollo. Y quienes resultan afectados son miles de personas que dependen del ambiente circundante a las industrias y de las fuentes de agua ahora contaminadas.

De acuerdo con diversos datos del gobierno y de la comunidad científica, la industria es, con mucha diferencia, la primera fuente de contaminación en México; y sobre todo, es responsable de verter sustancias mucho más tóxicas y persistentes en el ambiente. Gran cantidad de los químicos peligrosos usados por la industria como el nonilfenol –sustancia prohibida en la Unión Europea en la industria textil–, además de no estar regulados por la legislación nacional, se mantienen intactos en los procesos de saneamiento.[8] La mejor manera de tener ríos sin tóxicos es no contaminarlos y no usar sustancias peligrosas.

Al hablar directamente del tema con empresarios, se escucha generalmente este argumento: "somos nosotros quienes creamos los empleos", con el supuesto de mejorar la calidad de vida de poblaciones enteras y llevar el *progreso* a todos los rincones del planeta. Por tal razón, muchas empresas se consideran a sí mismas necesarias. Si ello es así, ¿entonces por qué hay testimonios de familias que han sido rechazadas por las industrias debido a los problemas de salud que han adquirido a raíz del establecimiento de las mismas? Esas empresas han optado por llevar trabajadores de otras comunidades, por ser menor el costo del transporte de la mano de obra que el hacerse responsables de los daños a la salud y al ambiente provocados por las sustancias que emplean en sus procesos.

Como resultado de las investigaciones de Greenpeace y de las campañas públicas que evidenciaban su responsabilidad en la contaminación de los ríos, el pasado 13 de diciembre la marca Levi's aceptó el reto Detox[9] –siguiendo el ejemplo de marcas como Nike, Adidas, Puma, H&M, M&S, C&A, Li-Ning, Zara, Mango y Esprit–, con compromisos mayores a los de sus competidores, los cuales aplican para sus 29 proveedores en México:

- Cero descargas para 2020 en toda su cadena de custodia.
- Alquifenoles y alquilfenoles etoxilados (APEO), disruptores hormonales como el nonilfenol, eliminados a partir de junio de 2013.
- Químicos perfluorados de cadena larga (PFC) eliminados totalmente para 2015.
- Transparencia: reporte completo de sustancias, químico por

7 Greenpeace, *op. cit*., p. 14.
8 Greenpeace, *Ríos mexicanos, ríos tóxicos*, México, Greenpeace, 2012, disponible en <http://www.greenpeace.org/mexico/es/Footer/Descargas/reports/Toxicos/Rios-toxicos-en-Mexico/>, página consultada el 7 de octubre de 2013.
9 Greenpeace México, "Lo logramos: Levi's se compromete a una moda sin tóxicos", México, Greenpeace, 13 de diciembre de 2012, disponible en <http://www.greenpeace.org/mexico/es/Noticias/2012/Diciembre/Lo-logramos-Levis-se-compromete-a-una-moda-sin-toxicos/>, página consultada el 7 de octubre de 2013.

químico y maquila por maquila, con los 11 grupos de químicos que pide Greenpeace a partir de cualquier cantidad que se maneje o se use y más allá de lo establecido por las leyes nacionales, actualizado por lo menos cada año. Esto empezó con cinco proveedores de México y de China y todos sus respectivos subsidiarios para junio de 2013. Levi's liderará una plataforma global de transparencia con las demás marcas a nivel mundial, con una metodología de análisis de descargas para alcanzar niveles de detección lo más bajos posibles de todas las sustancias químicas preocupantes, reguladas o no en México.

Este compromiso demuestra que es posible detener el uso de sustancias peligrosas. Implica realizar cambios en la manera de producir de miles de proveedores alrededor del mundo y, por supuesto, obtener beneficios en la vida de millones de personas y consumidores que son afectados diariamente por la contaminación tóxica de los ríos.

Nuestro objetivo como organización es lograr cero descargas de sustancias tóxicas para 2020 mediante los compromisos de marcas internacionales, como los firmados por Levi's. Muchas de estas sustancias están reguladas y prohibidas en otros países; en México no debemos mantener el atraso en materia de protección a la salud y a los ecosistemas. Las sustancias enlistadas como prioritarias[10] por Greenpeace deben ser incluidas en las normas para asegurar ríos sin tóxicos.

La violación al derecho a la información es, finalmente, el escudo detrás del cual se esconden los responsables de la sistemática contaminación industrial. En esa opacidad también residen las soluciones ocultas y la libertad de elección del mundo en el que queremos vivir.

En un entorno de comercialización global, las empresas pueden tomar las riendas más allá de lo que les exigen las limitadas leyes nacionales. Reconocer que ningún ser humano tiene el derecho a pasar sobre otro bajo ninguna circunstancia, y si la industria se hace responsable de los daños causados por los químicos tóxicos y se compromete a dejar de usarlos, puede ser el origen de un cambio hacia un mundo que priorice el respeto a los derechos de las personas y al ambiente.



Fotografía: Crozet M. Fototeca/OIT.

10 Greenpeace México, "Las once sustancias químicas a eliminar de la industria textil", México, Greenpeace, 19 de octubre de 2012, disponible en <http://www.greenpeace.org/mexico/es/Campanas/Toxicos/Contaminacion-de-nuestros-rios/Detox/Las-once-sustancias-quimicas-a-eliminar/>, página consultada el 7 de octubre de 2013.

Principios voluntarios de seguridad y derechos humanos**

LUZ ÁNGELA CARDONA ACUÑA*

Algunas empresas del sector extractivo que operan en zonas de alta intensidad de conflicto armado enfrentan situaciones en las cuales sus acciones u omisiones se pueden convertir en factores que podrían intensificar las confrontaciones. De igual manera, ciertas compañías operan en áreas con débil presencia estatal, convirtiéndose en un referente institucional para las comunidades en el contexto de sus operaciones. En este sentido, además de ser elementos de la economía local y nacional, las empresas extractivas son actores sociales y políticos del entorno en donde despliegan sus actividades. Cabe destacar que numerosos casos en países latinoamericanos revelan dicha incidencia.

Por ejemplo, para el caso colombiano, un estudio conjunto del Centro de Investigación y Educación Popular y el Programa por la Paz identificó que "la incursión de grandes empresas y proyectos en procura de explotarlos está cambiando estructuralmente la economía y el rol del Estado y se están produciendo grandes impactos ambientales, sociales y políticos".[1]

Tomando en cuenta diversos escenarios, las afectaciones varían conforme a las características poblacionales. Ejemplo de ello es el caso de Guatemala, en donde según el estudio *Conflictos mineros y pueblos indígenas en Guatemala*, publicado en 2009,

> durante la pasada década ha habido un fuerte aumento de las inversiones mineras por parte de compañías mineras transnacionales en Guatemala. El primer gran proyecto minero, la mina de oro Marlin en San Marcos (propiedad de Goldcorp Inc. de Canadá y operada por la compañía Montana Exploradora de Guatemala), ha generado mucha controversia entre las comunidades indígenas mayas afectadas por él.[2]

* Directora de Agendas en Derechos Humanos, adscrita a la Secretaría para la Promoción de los Derechos Humanos e Incidencia en Políticas Públicas de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal.

** En este artículo se presenta una síntesis de los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos (PVSDH), los cuales "recomiendan a las empresas hacer análisis sobre los riesgos políticos, socioeconómicos y de seguridad de operar en zonas de conflicto, así como de los impactos de esas operaciones sobre la dinámica de los conflictos y la situación de derechos humanos"; además, se retoman de manera particular algunos principios relevantes en materia de derechos humanos. Para mayor información *véase* <http://www.ideaspaz.org/secciones/sector_empresarial/humanos_principios.htm>, página consultada el 30 de septiembre de 2013.

1 Cinep y Programa por la Paz, *Informe especial. Minería, conflictos sociales y violación de derechos humanos en Colombia*, Bogotá, Cinep/Programa por la Paz, 2012, disponible en <http://responsabilidadsocial.javerianacali.edu.co/CINEP/IE_CINEPPPP_octubre_2012.pdf>, página consultada el 30 de septiembre de 2013.

2 Joris van de Sandt, *Conflictos mineros y pueblos indígenas en Guatemala*, La Haya, Cordaid, 2009, p. VIII, disponible en <http://www.ciel.org/Law_Communities/Guatemala/Cordaid%20Guatemala%20ES%20broch-DEF.pdf>, página consultada el 30 de septiembre de 2013.


Fotografía: Crozet M. Fototeca/OIT.

En México se observan casos similares en los que

> se vive una devastación ambiental sin precedente, producto no sólo de una herencia de extracciones mineras o energéticas, deforestaciones tropicales, aprovechamientos hidráulicos, explotaciones de flora y fauna o actividades industriales realizadas durante el siglo XX. En los últimos 30 años de política neoliberal, aunque el Estado simuló adherirse en las leyes, en los discursos y en la práctica al paradigma del "desarrollo sustentable" –que se hizo moda a escala mundial en las décadas de 1980 y 1990–, en realidad lo transformó en ficción al permitir que las políticas de libre comercio y el aumento de flujos de capitales extranjeros condujeran a la destrucción de la soberanía industrial, alimentaria, comercial, financiera, demográfica y ambiental del país.[3]

En lo que hace al tema de la seguridad, organizaciones internacionales de derechos humanos como Amnistía Internacional han anotado que "la industria petrolera y extractiva [...] ha sido asociada frecuentemente a abusos sobre los derechos humanos relacionados con la seguridad. Se trata de una característica que no se da con la misma intensidad en otros sectores industriales y es principalmente el resultado de su carácter estratégico, especialmente en determinados países".[4]

Atendiendo a tales planteamientos y con el objetivo de promover entre las empresas extractivas que las medidas de seguridad en sus operaciones se apliquen en un marco de respeto a los derechos humanos y las libertades fundamentales, en diciembre de 2000 fueron publicados los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos (PVSDH), en cuya elaboración participaron el Departamento de Estado de Estados Unidos, la Oficina de Asuntos Exteriores del Reino Unido, diversas empresas de los sectores petrolero, mineros y de gas, y organizaciones de la sociedad civil.

3 Tribunal Permanente de los Pueblos, capítulo México, Audiencia General Introductoria. Ciudad Juárez, Chihuahua, 28 y 29 de mayo de 2012. Demanda de la *Audiencia Temática 6*: Devastación Ambiental y Derechos de los Pueblos, 2012, p. 1, disponible en <http://www.afectadosambientales.org/wp-content/uploads/6.Demanda_DevastacionAmbiental.pdf>, página consultada el 30 de septiembre de 2013.

4 Amnistía Internacional, "Empresas y seguridad", disponible en <http://www.es.amnesty.org/temas/empresas/empresas-y-seguridad/>, página consultada el 9 de octubre de 2013.

Los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos

A pesar de no tener un carácter vinculante, los PVSDH son una guía práctica para que las empresas aseguren que las fuerzas de seguridad pública o privada que protegen sus operaciones actúen desde un marco de derechos humanos.[5]

Este instrumento de adhesión voluntaria se diseñó bajo el entendido de que las actividades de las empresas pueden tener efecto sobre las comunidades locales, de ahí que deban tener un compromiso con la sociedad civil y los gobiernos locales para contribuir al bienestar social y comunitario, y mitigar en la medida de lo posible cualquier riesgo de conflicto.

Los PVSDH fueron planteados considerando que los Estados son quienes tienen la obligación de respetar, proteger, promover y garantizar los derechos humanos, y que en situaciones de conflicto armado todas las partes deben observar las normas del derecho internacional humanitario. Dichos principios están regidos por la importancia de salvaguardar la integridad del personal y la propiedad de las empresas a partir de un principio de legalidad y apego irrestricto a las leyes de los países donde operan, promoviendo de modo particular la aplicación de los instrumentos internacionales sobre derechos humanos en materia de uso de la fuerza.

Como su nombre lo indica, los actores involucrados en la realización de los PVSDH reconocen que la seguridad y el respeto a los derechos humanos son factores que deben y pueden ser consistentes. En tal sentido tanto empresas como organizaciones reconocieron que ocasionalmente les corresponde ayudar a los gobiernos anfitriones para fomentar el desarrollo de capacidades institucionales y el fortalecimiento legal.

Los ejes de los PVSDH

Los Principios Voluntarios se fundamentan en tres ejes: análisis de riesgo, interacciones entre compañías y seguridad pública, e interacciones entre compañías y seguridad privada.[6] Según ellos, el análisis de riesgo se constituye en un elemento crucial para la seguridad de la comunidad, el personal y los activos de la empresa; además, permite desplegar acciones destinadas a la promoción y protección de los derechos humanos.

De acuerdo con la guía de los PVSDH, para el análisis de riesgo se tienen que atender diferentes factores. Se deben avocar esfuerzos para conocer los probables peligros sobre seguridad derivados de los contextos político, económico, civil y social, con el objetivo de tomar medidas tendientes a minimizarlos y evaluar si alguna acción de la compañía podría incrementarlos. Por lo tanto, es necesario identificar el potencial de violencia considerando que ésta puede esparcirse o limitarse a ciertas regiones, y que pudiera desarrollarse con o sin advertencia alguna. Siguiendo el texto de los PVSDH es recomendable implementar este proceso con organizaciones de la sociedad civil y representantes de gobiernos locales, nacionales y extranjeros. Se trata de identificar los patrones de violencia en las áreas de operación y la incidencia que sobre ellos tienen las empresas.

En materia de análisis de riesgo, señalan los PVSDH, es relevante identificar las situaciones en las cuales las empresas ya han sido acusadas por abusos en ocasiones anteriores, con el fin de no repetirlas y preferir que se asuman las responsabilidades. Asimismo, es necesario que las corporaciones analicen las capacidades institucionales para responder ante situaciones de violencia de una manera lícita, en particular en lo que respecta a los organismos judiciales.

Otros componentes centrales del análisis de riesgo son el análisis de las capacidades del Poder Judicial para atender violaciones a los derechos humanos y, en consecuencia, procurar su justiciabilidad; así como la identificación y comprensión de la naturaleza de los conflictos locales, y el nivel de adhesión a las normas de derechos humanos y al derecho internacional humanitario.

El segundo eje de los PVSDH tiene que ver con las interacciones entre las compañías y la seguridad pública. De acuerdo con los principios éstas deben ser reguladas por el interés de las compañías de asegurar que el Estado, en particular los

5 Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos, 19 de diciembre de 2000, disponible en <http://www.ideaspaz.org/secciones/publicaciones/download_documentos/principios_voluntarios.pdf>, página consultada el 8 de octubre de 2013.

6 Las herramientas para la aplicación de los PVSDH están disponibles en <http://www.voluntaryprinciples.org/resources/>, página consultada el 4 de octubre de 2013.

organismos de seguridad, protejan y promuevan los derechos humanos. En los casos en que las compañías complementen la seguridad brindada por el Estado deben ceñirse al respeto de los derechos humanos, con base en las leyes locales y nacionales.

En consecuencia, es importante que las compañías comuniquen a los organismos de seguridad sus políticas sobre derechos humanos y la necesidad de que la seguridad que se brinde en su zona de operación se dé en el marco de respeto de los derechos. Un elemento central será suscribir acuerdos de seguridad transparentes y de fácil acceso público, y que se promueva que la seguridad pública se despliegue bajo el imperio de la ley.

Los PVSDH subrayan que las empresas deberán vigilar que ninguna persona implicada en violaciones a los derechos humanos se vincule con las acciones de seguridad; que el uso de la fuerza sólo ocurra cuando sea estrictamente necesario y de manera proporcional a la amenaza; y que se respeten los derechos de libre asociación y reunión pacífica, y se garanticen los derechos colectivos y demás derechos de las y los trabajadores de las compañías contenidos en el derecho internacional de los derechos humanos.

Es relevante para la promoción de los puntos anteriores que las empresas sostengan reuniones con los organismos de seguridad del Estado, y que adopten medidas de observancia de los principios de derechos humanos y del derecho internacional humanitario. El respaldo de las corporaciones a los esfuerzos del Estado puede darse a través del entrenamiento y la educación de la fuerza pública, y de medidas para fortalecer las instituciones con miras a garantizar las responsabilidades y el respeto a los derechos humanos.

En cuanto a la respuesta de las compañías ante abusos de la fuerza pública, los PVSDH señalan que se deben registrar y reportar ante las autoridades estatales las acusaciones creíbles sobre violaciones a los derechos humanos que tengan lugar en sus zonas de operación.

En el tercer eje los PVSDH refieren las interacciones entre las compañías y la seguridad privada, pues cuando resulta necesario contratar los servicios de ésta se debe procurar que se coordine con el esquema de seguridad pública, especialmente en cuanto a la portación de armas y el uso de la fuerza. En tal sentido las empresas deben observar si sus políticas de derechos humanos se apegan a las normas del país de operación.

Por lo que toca a la seguridad privada, según los PVSDH, ésta debe actuar en el marco de la ley, en particular de las pautas internacionales sobre uso de la fuerza. Respecto a las acusaciones sobre abusos en materia de derechos humanos, los PVSDH recomiendan registrarlas y que aquellas que sean creíbles se investiguen debidamente. En ningún caso las compañías deben involucrarse en las actividades que sean de exclusiva responsabilidad de las autoridades militares o policiacas.

En virtud de lo anterior, los Principios Voluntarios anotan la importancia de no contratar personas que de manera creíble estén implicadas en violaciones a derechos humanos para que presten servicios de seguridad. Por último, se sugiere que las empresas incluyan los PVSDH en las cláusulas de los contratos celebrados con las compañías de seguridad privada, específicamente aquellas que exijan una investigación ante comportamientos ilícitos o abusos.

Conclusiones

El impulso de los PVSDH por parte del Estado, las organizaciones sociales y los organismos multilaterales e internacionales de derechos humanos coadyuva a la promoción, protección y garantía de los derechos humanos, toda vez que relevan tres asuntos claves en la materia:

1. Las operaciones de las compañías en zonas de conflicto inciden negativa y positivamente en contextos de lucha armada, y podrían o no intervenir en la escalada de cualquier enfrentamiento dentro de sus zonas de operación, de allí que deban actuar de acuerdo con esta situación.
2. Las compañías están reguladas y obligadas a cumplir los marcos legales de los países en donde operan, por lo que sus acciones y su relación con las fuerzas de seguridad del Estado deben estar guiadas por estos marcos normativos.
3. Las operaciones de seguridad privada de las empresas, de ser necesarias, en ningún sentido estarán exentas de regirse por los marcos normativos de derechos humanos vigentes en los países de operación.

Responsabilidad social: entre la buena voluntad y una gestión apegada a derechos humanos

HAIDÉ MÉNDEZ BARBOSA*

Hablar del vínculo entre empresas y derechos humanos va más allá de los tan exigidos derechos laborales. Implica, por supuesto, un serie de condiciones que debe haber en los centros de trabajo para que quienes pasan ahí más de ocho horas diarias desempeñen sus tareas en las mejores condiciones posibles; pero también tiene que ver con aquello que hacen las corporaciones, más allá del ámbito comercial, en favor de la comunidad y su entorno para lograr una sociedad más incluyente, tolerante y respetuosa de los demás. En este artículo abordaremos específicamente la responsabilidad social de las empresas y las repercusiones que ella puede tener en materia de derechos humanos.

Introducción

En primer lugar, es necesario preguntarnos qué tienen que ver los derechos humanos con el actuar de las empresas, sobre todo si lo primero que nos viene a la mente es que éstas son –principalmente, aunque no de forma exclusiva– negocios que establecen sus políticas, prácticas, requisitos y procesos de manera autónoma, sin que nadie –salvo las leyes y sólo en caso de que se apeguen a ellas o se les haga cumplirlas– les *restrinja* tal libertad.

Sin embargo, el tema de la relación entre las empresas y los derechos humanos empezó a considerarse en la agenda política mundial durante la década de los noventa, debido a la expansión del sector privado y al aumento de la actividad económica trasnacional que se registraban en ese momento. Aun cuando la Organización de las Naciones Unidas propuso una serie de normas respecto de las empresas trasnacionales y comerciales éstas tuvieron nulo apoyo de los gobiernos, y fue hasta 2005 cuando se designó a un representante especial en la materia para que retomara dicho aspecto.

* Comunicóloga. Colaboradora de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF). Las opiniones vertidas en el presente artículo son responsabilidad exclusiva de la autora y no representan la postura institucional de la CDHDF.

Luego de un arduo trabajo que implicó identificar y aclarar las normas y prácticas existentes y crear un marco de recomendaciones para que las corporaciones protejan, respeten y mejoren aquellas condiciones inherentes a los derechos humanos, en 2011 el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas adoptó los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos –elaborados por John Ruggie, entonces representante especial del secretario general para la cuestión de los Derechos Humanos y las Empresas Transnacionales y otras Empresas– como un modo de orientar el desenvolvimiento de las empresas debido a que ellas son *órganos especializados de la sociedad* que se encuentran inmersos en un contexto económico, político, social y cultural que les da la posibilidad de ser influencia y ejemplo para las personas a partir de su conducta y asimilación de valores.

El objetivo general de los Principios Rectores es "mejorar las normas y prácticas en relación con las empresas y los derechos humanos a fin de obtener resultados tangibles para las personas y las comunidades afectadas, y contribuir así también a una globalización socialmente sostenible",[1] para lo cual se dividen en tres grandes rubros: *1*) el deber del Estado de proteger los derechos humanos; *2*) la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos, y *3*) el acceso a mecanismos de reparación.

El primero está directamente asociado con las obligaciones que han adquirido los Estados a la hora de firmar y ratificar tratados internacionales, sólo que se ha trasladado al ámbito de las empresas ya que éstas son entidades donde las personas desarrollan parte de su vida y con las cuales se relacionan por medio del comercio y el consumo. El tercero también se vincula con los deberes estatales, pues un aspecto fundamental del respeto a los derechos humanos consiste en la reparación por las violaciones causadas –en este caso por las compañías, con o sin anuencia del Estado– y en la garantía de no repetición de éstas.

La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos, en cambio, es un deber que va más allá de las obligaciones legales y del cumplimiento de las leyes. Implica no sólo abstenerse de vulnerarlos sino también prever los efectos negativos que en ellos pudieran tener –directa e indirectamente– sus procesos, su conducta y –por qué no– hasta los productos o servicios que ofrecen, tanto en lo inmediato como con el paso del tiempo; razón por la que actualmente se le asocia con la responsabilidad social empresarial o corporativa.

Responsabilidad social, ¿qué es?

Se entiende por responsabilidad social empresarial (RSE) al "reflejo de la manera en que las empresas toman en consideración las repercusiones que tienen sus actividades sobre la sociedad, y en la que afirman los principios y valores por los que se rigen, tanto en sus propios métodos y procesos internos como en su relación con los demás actores".[2]

Para Juan Felipe Cajiga Calderón, del Centro Mexicano para la Filantropía (Cemefi), la RSE consiste en "una nueva forma de gestión y de hacer negocios, en la cual la empresa se ocupa de que sus operaciones sean sustentables en lo económico, lo social y lo ambiental, reconociendo los intereses de los distintos grupos con los que se relaciona y buscando la preservación del medio ambiente y la sustentabilidad de las generaciones futuras".[3] En este sentido, se ha vuelto una visión de negocios mediante la cual las corporaciones incluyen en sus procesos el respeto hacia las personas, los valores éticos, la comunidad y el medio ambiente, independientemente de los productos y/o servicios que ofrez-

1 Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar", adoptados por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas en su Resolución 17/4 del 16 de junio de 2011, Principios Generales, disponible en <http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_SP.pdf>, página consultada el 4 de septiembre de 2013.

2 *Iniciativa InFocus sobre responsabilidad social de la empresa*, Ginebra, Consejo de Administración de la OIT, marzo de 2006, párr. 1, disponible en <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/GB/295/GB.295_MNE_2_1_span.pdf>, página consultada el 9 de septiembre de 2013.

3 Juan Felipe Cajiga Calderón, *El concepto de responsabilidad social empresarial*, México, Cemefi, p. 2, disponible en <http://www.cemefi.org/esr/images/stories/pdf/esr/concepto_esr.pdf>, página consultada el 9 de septiembre de 2013.



Fotografía: Crozet M. Fototeca/OIT.

can, el sector al que pertenezcan, su tamaño y su nacionalidad.[4]

Muchas empresas alrededor del mundo han integrado en sus filosofías corporativas diversos valores ligados, por ejemplo, con el respeto hacia las personas, el cuidado del medio ambiente, la protección de la salud, etc. Si bien éstos no son identificados por aquellas como derechos humanos en sí mismos, funcionan como una especie de pautas con base en las cuales buscan desarrollar todos sus ámbitos de operación.

Desafortunadamente a últimas fechas la RSE ha adquirido auge pero sólo como un asunto cuyo propósito es captar más clientes, tener cautivos a quienes ya lo son, emprender campañas para obtener beneficios fiscales o simplemente como estrategia publicitaria. Por ello son contadas las empresas que se apegan a los derechos humanos en todas sus dimensiones: en el respeto a los derechos laborales de sus empleados; en practicar una filosofía basada en la no discriminación y la equidad entre hombres y mujeres; en el cuidado del medio ambiente a través de la sustentabilidad de sus procesos; en la adecuada atención a sus clientes y en repararles cuando resultan afectados por sus acciones y/u omisiones.

Al respecto, cabe preguntarse hasta qué punto el actuar de las empresas es congruente con sus políticas de RSE como tales y cuándo podría considerarse que éstas son una mera estrategia publicitaria para incrementar sus ganancias. Y en dicho sentido, podríamos cuestionar si en verdad las empresas se apegan al respeto a los derechos humanos y hasta dónde ello está sujeto a su buena voluntad o a la posibilidad de decidir si lo hacen o no.

Los Principios Rectores señalan que “toda vez que las actividades de las empresas pueden tener un impacto sobre prácticamente todo el espectro de derechos humanos internacionalmente reconocidos, su responsabilidad de respetar se aplica a todos esos derechos”.[5] De esta forma, si bien la RSE es una iniciativa voluntaria que depende sólo de las empresas y que se refiere a aquellos actos que se considera que rebasan el cumplimiento de la legislación, es importante destacar que en la medida en que el marco normativo nacional abarque la garantía y protección de todos los derechos humanos será cada vez más complicado para ellas sujetar el respeto a éstos a una actitud caritativa y a un aspecto filantrópico. Y es que suele suceder que la iniciativa privada emplee la RSE como un medio para *maquillar* su imagen y que difunda ante la sociedad estos *esfuerzos extraordinarios* con el fin de mostrar la buena voluntad que tiene –y que podría optar por no tener– para apoyar a las personas más necesitadas.

Durante el foro Derechos Humanos y Empresas, celebrado los días 1 y 2 de agosto de 2013 en la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, Rudolf Knoblauch, embajador de Suiza en México, señaló que no es que se menosprecien los esfuerzos de muchas empresas, pero “el respeto de los derechos humanos por parte de todos los órganos de la sociedad [debe ir] más allá de la distribución, ciertamente útil y bienvenida, de los productos sanitarios o de otorgar una beca para un semestre en una universidad”. Esto enfatiza lo planteado por los Principios Rectores en el sentido de que “las empresas pueden asumir otros compromisos o llevar a cabo otras actividades para apoyar y promover los derechos humanos y contribuir así a mejorar el disfrute de los derechos. Pero esto no compensa el incumplimiento de sus obligaciones de derechos humanos en el desempeño de sus actividades”.[6] Frente a tales argumentos, reiteramos lo dicho: mientras la legislación de nuestro país abarque la protección de cada vez más derechos, menor será el margen que tengan las corporaciones para no respetarlos o decidir si lo hacen o no.

4 *Idem*.
5 Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”, comentario del principio 12.
6 *Ibidem*, comentario del principio 11.

RSE en México

Cajiga Calderón afirma que "la responsabilidad social empresarial debe sustentarse en los valores expresados por la empresa y debe ser plasmada en un conjunto integral de políticas, prácticas y programas a lo largo de las operaciones empresariales para institucionalizarla".[7] De no hacerlo así, se corre el riesgo de implementar medidas que podrían suspenderse ante cualquier eventualidad, crisis presupuestal, coyuntura o cambio en la dirección de la empresa; y para muestra está el caso de los programas sociales: son dados a conocer con bombo y platillo por el gobierno en turno, pero no se les destina presupuesto ni se crea la reglamentación necesaria, lo que provoca que se les haga a un lado por falta de recursos o en la siguiente administración.

Hemos mencionado que numerosas empresas acostumbran usar a la RSE sólo como una herramienta accesoria. Sin embargo, también hay una cantidad importante de ellas que la han incorporado como un punto fundamental de sus procesos, por lo que se apegan a ella lo más que pueden y constantemente realizan labores tendientes a hacerla el eje rector de su gestión.

En 2000, el Cemefi creó el Reconocimiento a las Mejores Prácticas de Responsabilidad Social Empresarial con el fin de dar a conocer la RSE en México y América Latina. En su emisión de 2012 fueron 17 las empresas que lo recibieron, pero sólo dos lo hicieron por emprender acciones directamente en favor de los derechos humanos:[8]

- Grupo AS,[9] cuya campaña *El lugar de trabajo, un espacio para la prevención de VIH/sida y la inclusión laboral sin discriminación* consiste en la inclusión y no discriminación de personas que viven con VIH/sida, y en la promoción de la salud entre sus colaboradores mediante la capacitación, difusión y fomento de actividades positivas respecto de la prevención, detección oportuna y atención integral de este padecimiento.
- Kraft Foods México, que con su campaña *Diversidad e inclusión* busca establecer una cultura incluyente hacia diferentes necesidades, perfiles, intereses, orientación sexual, religión, formas de pensar, nacionalidades y demás expresiones de la diversidad cultural que existen en el entorno social y económico en que opera la compañía, con el propósito de impulsar el respeto a los derechos humanos y tener en sus operaciones una amplia representación interna de sus consumidores.

Podría parecer un panorama desalentador, pero afortunadamente hay varias organizaciones que se dedican a observar y calificar la RSE en nuestro país. Ejemplo de ello es la tarea que lleva a cabo la revista *Mundo Ejecutivo*, quien cada año da a conocer la lista de las empresas con mayor responsabilidad social en México. En 2012 la elaboró junto con el Centro IDEARSE para la Responsabilidad y Sustentabilidad de la Empresa de la Universidad Anáhuac y se basaron en la norma internacional ISO 26000 para evaluar los siete grandes temas de RSE: gobernanza de la organización, derechos humanos, prácticas laborales, medio ambiente, prácticas justas de operación, asuntos de los consumidores, y participación activa y desarrollo de la comunidad.[10]

La evaluación se realizó de manera general y por cada rubro. Como resultado, las 10 empresas con mayor RSE durante 2012 en México fueron BBVA Bancomer, Cemex, Coca-Cola, Grupo Bimbo, Puma, Banamex, Volkswagen, Telmex, Ford y HSBC; mientras que en el tema particular de derechos humanos, las cinco empresas mejor calificadas

7 Juan Felipe Cajiga Calderón, *op. cit*., p. 4.

8 Cemefi, *Responsabilidad Social Empresarial. Mejores prácticas 2012*, México, Cemefi, disponible en <http://www.cemefi.org/esr/images/stories/pdf/mejores_practicas/LISTA%20MEJORES%20PRACTICAS%20GANADORAS%202012.pdf>, página consultada el 9 de septiembre de 2013.

9 Grupo empresarial con cinco giros de negocio que agrupa a 75 empresas en 25 entidades federativas; se dedica a la fabricación, distribución, servicios y comercialización desde 1908.

10 Laura Iturbe y Jorge Reyes, "Empresas con mayor responsabilidad social en México", en *Mundo Ejecutivo,* núm. 404, diciembre de 2012, pp. 18-25.

fueron Grupo Bimbo, Coca-Cola, Banamex, Puma y BBVA Bancomer.[11]

Es imposible olvidar que, no obstante, algunas de tales empresas han sido señaladas en algún otro momento por tener comportamientos que afectan la libre competencia, abusan de sus clientes y empleados, promueven una alimentación no saludable o que contaminan el ambiente. Ello sólo deja ver que la RSE, si bien deriva íntimamente de la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos, en la práctica no suele abarcar dicho aspecto por completo. De ahí el reto de que las empresas que buscan apegarse en su totalidad al respeto a los derechos humanos deban implementar diversas políticas, evaluarse constantemente y mantener una interlocución con sus empleados, clientes, sociedad y gobierno para lograr este cometido.

Desde una perspectiva pesimista podríamos decir que la RSE es insuficiente para satisfacer las demandas particulares que pudieran tener los distintos grupos y colectivos de personas en nuestro país. Sin embargo, no debemos perder de vista que, aun cuando las empresas *son órganos especializados de la sociedad* que poseen un cierto margen de maniobra en tal sentido, corresponde en primer lugar al Estado garantizar, respetar y promover los derechos humanos; razón por la cual es a él a quien debemos exigir el cumplimiento de esa obligación. Por supuesto que se agradecen las acciones que emprenda la iniciativa privada para solucionar aquellas necesidades que han sido descuidadas, pero de ninguna manera podemos permitir que el Estado delegue completamente este deber y que no haga nada por atenderlas, pues se corre el riesgo de que en cualquier momento nuevamente queden a la deriva o que, al satisfacerlas, se lucre con ellas y se revictimice a las y los beneficiarios.


Fotografía: Crozet M. Fototeca/OIT.

11 *Ibidem*, pp. 23 y 24.

Los días de la subcontratación

ELIA AURORA ALMANZA AMARO*

Los ingenieros llegan muy temprano a sus oficinas. A las 7:30 de la mañana comienzan a instalarse en sus espacios de trabajo, la mayoría con una taza de café y con *tuppers* con el desayuno que, aun improvisado, es bastante nutritivo: verduras al vapor con especias, pan integral —algunas veces importado—, licuados, etc. Las computadoras son encendidas para iniciar una jornada más de intenso trabajo, entre números, planos y gráficas.

A esta hora de la mañana las oficinas deben estar limpias, oliendo a *fresco*; los trastes y las tazas de café que utilizan los jefes deben estar recién lavados, secos y en su lugar. Para que ello sea posible está Ana,[1] una mujer de 55 años de edad que llega todos los días a las 6:00 horas a hacer la limpieza de más de 15 espacios de trabajo.

"Sólo porque el Metro lo abren a las 5:00 de la mañana, porque si fuera por ellos nos impondrían más temprano la hora de entrada", expresa Ana mientras platica su jornada laboral como personal de intendencia en el Instituto Mexicano del Petróleo (IMP), una de las dependencias gubernamentales más importantes del país.

"Nunca en mi vida había trabajado, desde joven me dediqué a mi casa y a mis hijos. Todo marchaba bien hasta que mi esposo se quedó sin trabajo y fue imposible que consiguiera otro por su edad; ya no lo quisieron contratar en ningún lado porque tiene más de 60 años. Decidí entrar a trabajar porque no teníamos dinero, porque mis hijos están estudiando la preparatoria y la universidad y porque estoy enferma. Mi única opción fue ésta", comenta.

Ana fue diagnosticada con una enfermedad de la tiroides hace cuatro años, las consecuencias que le trajo este padecimiento fueron muchas y drásticas: el aumento de peso de manera inmediata y después la perdida de él en poco tiempo. Las hormonas tiroideas controlan el ritmo de muchas actividades en el cuerpo, su alteración y afectación impide la quema de calorías y descontrola la velocidad de los latidos del corazón, deteriorando el metabolismo en el cuerpo. Dicho trastorno de la tiroides es incurable; una vez detectado sólo resta tomar medicamento de por vida, pero pagar el tratamiento respectivo resulta insostenible para quienes no cuentan con seguro social. Por ello Ana decidió aguantar las dolencias de la enfermedad y conseguir un empleo que le diera la oportunidad de estar asegurada en el sector salud: "ésa fue mi primera valoración cuando me ofrecieron ir a trabajar en la empresa de intendencia. 'Tienen seguro', me dijo una vecina, así que un día fui a preguntar y me aceptaron inmediatamente. El mismo día me quedé a trabajar".

La jornada de Ana inicia a las 4:30 horas, cuando suena el despertador. Ella se levanta y se baña mientras su esposo le prepara un sándwich y un café, o un taco con frijoles, o a veces sólo un te "porque no hay para más". A las 5:15 salen juntos de su casa en Ecatepec, Estado de México, rumbo a la parada del camión. Su esposo la acompaña hasta ese punto por el miedo de que sea asaltada al salir de la colonia.

* Colaboradora de la revista *dfensor* de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal.

1 Nombre utilizado por la persona entrevistada para proteger su identidad.

Cinco minutos antes de las 6:00 Ana llega a su trabajo y entra por la puerta de acceso del personal de limpieza. Ahí se alista para una jornada de trabajo, con el agua fría, el intenso olor a cloro y los aromas a *limpio* que poco a poco se quedan impregnados en la ropa, en el cuerpo y en la memoria.

Ana cuenta que antes de iniciar las labores de limpieza no les permiten desayunar, pues su jefa les grita "¡dejen de estar perdiendo el tiempo tomando café y pónganse a trabajar!". Esto se debe a que en menos de dos horas deben estar limpias todas las oficinas; y por si algo más faltara, también tienen prohibido reunirse entre quienes se encargan de las labores de limpieza.

"Cuando llegué a este trabajo pensé que no iba a ser tan difícil. ¿Qué tiene de difícil hacer quehacer si hasta me gusta? Pensé que lo peor sólo sería la levantada tan temprano, pero no; lo peor es el trato, el ambiente, el nivel de vida que hay acá", dice triste mientras exprime el trapo con el que limpia las oficinas.

Todos los trabajadores que hacen limpieza en el IMP laboran bajo un esquema de subcontratación, también conocido como *outsourcing*. Éste consiste en un régimen por medio del cual un contratista ejecuta obras o presta servicios con trabajadores, que son empleados por él para satisfacer las necesidades laborales de un contratante, persona física o moral que fija las tareas al contratista y lo supervisa en el desarrollo del servicio.

De acuerdo con David Lozano, coordinador del Centro de Análisis Multidisciplinario de la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), en nuestro país las personas subcontratadas carecen de condiciones dignas de trabajo. Esto se traduce en que estén privadas de hasta 82% de las prestaciones de ley, "lo cual restringe su derecho a la salud, vivienda, pago de aguinaldo y prima vacacional, entre otros".

El académico también señala que en la última década el *outsourcing* o subcontratación "ha crecido de manera exponencial en México, hasta registrar un nivel de 60%, principalmente en el sector de los servicios". Esto significa que se ha convertido en un modelo laboral delicado y preocupante, de acuerdo con este especialista, ya que dicho esquema laboral exime a los empleadores de responsabilidades jurídicas respecto de los trabajadores y las autoridades correspondientes, lo cual implica la "pauperización del mercado laboral, al dejar a los individuos en las peores condiciones en cualquier área productiva".

En este caso se trata de una empresa que ofrece servicios de limpieza y que, a petición del IMP, se encarga del aseo de las oficinas, el mantenimiento de los jardines y de pulir los pisos. Es una contratación que está contemplada en la Ley Federal de Trabajo y que el IMP realiza bajo todas las normas de control. Sin embargo, no se puede decir lo mismo del contratista.

Desde que Ana entró a trabajar como personal de intendencia ahí, han sido despedidos y contratados por tres empresas diferentes de limpieza: "todas llegan por ocho meses más o menos. Y después, de un día para otro, nos dicen que tenemos que firmar forzosamente nuestra renuncia; si no la firmamos no nos pagan la última quincena trabajada. Nos recogen uniforme, credenciales y todo lo que tenga que ver con la empresa para que no tengamos antecedente de que trabajamos con ellos".

El cambio constante de empresas se da con el objetivo, indica, de que no generen antigüedad, no se les paguen aguinaldos en diciembre ni se les otorguen vacaciones, porque "hablar de vacaciones ya es un lujo al que nosotros ni soñando tenemos derecho, de acuerdo con lo que nos dicen los jefes".

Ana también comenta que cuando llega una nueva empresa obliga a los empleados a firmar un contrato *fantasma*, que no se les entrega, y sin que se les notifique sobre la situación laboral bajo la cual estarán trabajando. "Nosotros ganábamos 1 200 pesos a la quincena. Un día, cuando llegó la empresa Quadrum. Limpieza y Construcción, S. A. de C. V., nos dijeron que ganaríamos 900 pesos. Evidentemente nos enojamos y junto con otras compañeras nos organizamos para pedirle al Instituto que intercediera y se nos respetara el sueldo anterior. No nos hicieron caso y, por el contrario, empezaron a despedir a la gente 'problemática', es decir, a quienes nos estábamos quejando por las injusticias", recuerda.

Diversos estudios que analizan el tema de la subcontratación afirman que "hoy en día el mundo del trabajo se encuentra inmerso en una gran


Fotografías: Valeria Cruz García/CDHDF.

complejidad tanto interna como externa [...] ello hace ver a las empresas y a los centros de trabajo como espacios en donde si bien subsiste la originaria contradicción de intereses entre patrones y trabajadores, ésta se expresa de nuevas maneras, que impactan en la relación del trabajador con el proceso del trabajo, con sus compañeros y, en general, con la empresa toda".[2]

El debate en torno a esta modalidad de contratación laboral ha sido crítico y constante en los últimos años con respecto al tema de los derechos laborales de las personas, ya que el *outsourcing* se presta en la mayoría de los casos para que se despoje a las y los trabajadores de sus derechos más elementales como obtener un salario justo, contar con seguridad social, tener estabilidad laboral y jornadas de trabajo dignas, y gozar de vacaciones, entre otros.

En las reformas de la Ley Federal del Trabajo, aprobadas en noviembre de 2012, está protegida y contemplada la subcontratación, pues aun cuando se hicieron modificaciones al artículo 15 para evitar la violación a los derechos de las personas, éstas fueron mínimas y no han evitado que sigan ocurriendo los abusos hacia quienes laboran bajo este régimen.

Serena y a la vez indignada, Ana enumera todos los abusos y las violaciones a sus derechos humanos laborales que debe enfrentar diariamente al formar parte de una empresa subcontratada de limpieza:

- *Sobre los productos*. Todos los líquidos que usan para hacer la limpieza son de muy baja calidad, lo que implica que con el paso del tiempo las y los trabajadores adquieran enfermedades cutáneas y respiratorias que se agudizan al no contar con un uniforme adecuado para realizar sus actividades.
- *Horarios de entrada y salida*. No tienen tolerancia para la hora de llegada y aunque el horario de salida de Ana es a las 14:00 horas, es hasta esa hora que debe dejar de hacer las tareas de limpieza y prepararse para salir. Después de ello es necesario hacer una larga fila para que los policías revisen las bolsas de cada uno de los trabajadores de intendencia con el objetivo de asegurarse de que nadie sustraiga objetos de las oficinas.
- *Permisos*. Si es necesario que acudan al doctor o a hacer otras actividades, pueden pedir permiso para faltar o salir antes, con la condición de que *paguen* las horas ocupadas. Sin embargo, no pueden reponer de manera inmediata el tiempo solicitado, ya que deben juntar ocho horas para pagarlas en un solo día. Esto, sumado a

2 Alfredo Sánchez-Castañeda *et al*., *La subcontratación: un fenómeno global. Estudio de legislación comparada*, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas-UNAM (serie Estudios Jurídicos), 2011, pp. XI y XII, disponible en <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=3008>, página consultada el 9 de octubre de 2013.



sus ocho horas de jornada habitual, hace un total de 16 horas de trabajo en un sólo día, de 6:00 a 22:00 horas.

- *Hora de comida*. Las y los trabajadores tienen una hora para comer, pero no cuentan con un espacio adecuado para que puedan sentarse a tomar sus alimentos y donde puedan calentarlos. Deben salir y comer en la banqueta o esconderse en los pasillos y escaleras, pues tienen prohibido que las y los trabajadores del IMP les vean comer. Los empleados de la cafetería del Instituto tienen estrictamente prohibido venderles comida, refrescos o agua: "'no puedo venderte nada porque eres de limpieza', nos dicen en la cocina. Sólo los hemos convencido de que nos vendan tortillas calientes, porque tampoco nos dejan calentar nada".
- *Impuntualidad en el pago*. Casi nunca les pagan en tiempo y forma; a veces deben esperar todo el día calculando el horario en que les depositarán. Si bien les va, depositan en día de pago; si no, hasta el día siguiente. En cambio, los descuentos son muchos y constantes debido a que no hay tolerancia en la hora de entrada.

Pese a todos esos abusos, Ana asegura que lo más difícil es el trato que les dan sus jefes directos y por parte de las personas que ocupan los lugares donde hacen limpieza:

> Nuestros jefes nos hablan muy feo, el trato es irrespetuoso y no existe un buen ambiente de trabajo. Nos hacen sentir mal y nos discriminan; por ejemplo, tenemos prohibido usar el elevador porque los ingenieros nos pueden ver e incomodarse. ¿De qué se trata? Somos personas y trabajadores igual que ellos. Debemos subir forzosamente por las escaleras, 15 pisos con cubetas y agua. Lo peor de todo es que te acostumbras. Todos mis compañeros se quejan, pero de lejos y de vez en cuando. Te acostumbras a esos tratos y se vuelve una constante no denunciar los abusos por parte de estas empresas.

Son las 2:00 de la tarde y Ana termina su jornada. Debido al intenso tráfico invierte hasta dos horas y media para regresar a su casa. Cuando llega come un poco y duerme, por el dolor en los huesos y el cansancio que le provocan tanto la jornada de trabajo como la enfermedad de la tiroides.

Ya por las tardes, Ana vuelve a tomar el cloro y los productos de limpieza para hacer un poco de aseo en su casa; prepara la cena y espera a que sus hijos lleguen de la escuela. "Uno estudia en el CCH y otro en la UNAM porque va a ser ingeniero", asegura orgullosa.

Todas las noches programa el despertador a las 4:30 de la mañana para levantarse al otro día e iniciar una jornada más de trabajo, retando a la enfermedad y entre el olor a cloro y los malos tratos, pero con la esperanza de poder –ahora sí en este mes– saldar las deudas y sacar adelante a su familia con su sueldo quincenal de 950 pesos.

Protección y defensa de los derechos laborales en el ámbito empresarial

JORGE GAVIÑO AMBRIZ*

Los derechos humanos[1] trascienden toda frontera y toda jurisdicción; van más allá del derecho positivo de cualquier país. Reconocidos o no, repercuten en el tiempo y se enquistan, si no en el mundo jurídico, sí en la filosofía, en la sociología o en las religiones. No pueden ser conferidos por el Estado o por el gobierno, ni siquiera por la ley; sólo les toca a estos tres entes respetarlos, reconocerlos, garantizarlos y proclamarlos.

Se van positivando[2] progresivamente, desarrollando generaciones de postulados normativos. La primera generación fue inspirada en el pensamiento liberal de los siglos XVIII y XIX, y se refiere a los derechos de libertad individual, participación política, garantías procesales y de propiedad. Los de segunda generación son los de carácter económico, social y cultural; garantía de trabajo, educación, salud, vivienda y seguridad social son derechos de igualdad. Los de la tercera generación buscan dejar a las y los que nos sucedan un mundo habitable; la autodeterminación de los pueblos y los derechos al desarrollo, a la preservación del medio ambiente y a la paz conforman el derecho a la solidaridad.

Pudiera pensarse que la tríada de conceptos gritada por miles de gargantas en los albores de la Revolución francesa –libertad, igualdad y fraternidad– inspiró la consecución de estos derechos: la libertad con respecto a los de la primera generación, la igualdad en cuanto a los de segunda y la fraternidad o solidaridad correspondiendo a los de tercera. A tal grado ha sido esta acelerada evolución que en el ámbito del derecho internacional existe una rama especial reconocida como *derecho internacional de los derechos humanos*.

Gran parte de las constituciones de los países miembros de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) han venido registrando dentro de sus artículos la supremacía de los derechos humanos sobre otras garantías fundamentales. Los tratados internacionales a los que se ha dado rango constitucional son enfáticos en la salva-

* Diputado y presidente de la Comisión de Asuntos Laborales y Previsión Social de la VI Legislatura de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal. Contacto en Twitter: <@jorgegavino>.

1 Hay quienes afirman que el término *derechos humanos* es inadecuado, en atención a que –según aseveran– en estricto rigor todos los derechos pertenecen a las personas, no pudiendo existir otro titular de ellos. De ninguna manera estoy de acuerdo con esa afirmación, pues estaríamos dejando de lado y haciendo nugatoria toda la fundamentación de los derechos de los animales y de los derechos de la tierra, para citar sólo dos ejemplos que se han ido introduciendo paulatinamente en el sistema normativo de varias naciones.

2 Entiendo por ello el proceso mediante el cual los derechos humanos, derechos de la persona, derechos naturales, derechos públicos subjetivos, garantías individuales, derechos ambientales y ecológicos, etc., se van reconociendo en las normas jurídicas nacionales o internacionales.

guarda de esas prerrogativas que por definición son universales, imprescriptibles, inviolables, irrenunciables e inalienables.

Me imagino a los derechos humanos como una esfera inherente al ser humano, anterior a toda sociedad política y, por lo tanto, constituyente de un verdadero límite al poder del Estado. Éste sólo puede, frente a ellos, reconocer su existencia e incorporarlos al texto fundamental, garantizarlos y regular su ejercicio sin más límites que los que dicte el interés público.

Cuando se consolidaron los derechos de la primera generación, es decir que se habían transformado en derecho positivo los principios de libertad individual e igualdad, empezaron a percibirse las contradicciones del mundo real frente al mundo de la entelequia. La autonomía contractual, por ejemplo, que se basaba en una igualdad conceptual entre patrón y trabajador, se convirtió en la posibilidad siempre utilizada de una imposición de condiciones favorables al dueño del capital, en detrimento del obrero o jornalero. En Francia se prohibió la existencia de corporaciones o gremios de artesanos, porque se oponían supuestamente a la libertad individual y a la libertad laboral. Ante esa medida que les impidió agremiarse o agruparse frente al poder del patrón, la clase trabajadora quedó indefensa.[3]

En el siglo XX se da una expansión en los derechos humanos y en el desarrollo del derecho del trabajo. En México, la Constitución de 1917 representó un avance muy importante en materia de derechos laborales; fue la primera del mundo en elevar a rango constitucional esta garantía; la previsión social y el derecho de huelga también quedaron normados en ese instrumento jurídico.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) declaró como derechos fundamentales la libertad de asociación (sindical y negociación colectiva), la prohibición del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil y la discriminación en materia laboral.[4] Por su parte, la Declaración Universal de los Derechos Humano[5] proclamó los siguientes derechos y libertades:

- Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de éste, a condiciones equitativas y satisfactorias y a la protección contra el desempleo.
- Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por igual trabajo.
- Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria que le garantice a ella y a su familia una existencia apegada a la dignidad humana; ésta podrá ser completada, en caso necesario,


Fotografías: Crozet M. Fototeca/OIT.

3 Ley Le Chapellier, promulgada el 14 de junio de 1791.
4 OIT, Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 86ª reunión, Ginebra, 18 de junio de 1998.
5 Aprobada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 217 A (III) del 10 de diciembre de 1948.

por cualquier otro medio de protección social.

- Toda persona tiene derecho a formar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.
- Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una jornada de trabajo razonable y a vacaciones periódicas pagadas.

Tradicionalmente se interpreta que los derechos humanos se tienen que hacer valer frente al Estado y que sólo es el poder público el único facultado para responder a la comunidad sobre su cumplimiento. Sin embargo, ante el desarrollo de las empresas y de entes privados que han sido dotados de un poder creciente que les da en la vida fáctica la capacidad de regir la conducta de la clase trabajadora, sobre todo al tratarse de empresas transnacionales y oligopólicas que hacen sentir su presencia hasta con las propias autoridades, es común ver que los gobiernos ceden a diversas pretensiones de estos verdaderos *factores de poder*. Entonces, si el poder es compartido, los derechos humanos son amenazados por diversos actores, ya no sólo por el aparato estatal sino también por las organizaciones creadas al amparo del derecho privado que afectan cotidianamente el ejercicio de las libertades.

En esta lógica, los conceptos liberales de igualdad se ubican de cara a un acto consensual que involucra a dos partes: una débil ante una poderosa; esto hace nugatorios los elementos de la voluntad en la contratación correspondiente.

Los principios de libertad de trabajo se deben enriquecer con su correspondiente protección: el derecho a la libre contratación con una justa retribución y la no discriminación frente al trabajo. De esta manera, los derechos de libre asociación, sindicalización y negociación colectiva retoman una importancia trascendente.

A medida que se fueron fortaleciendo las empresas privadas transnacionales en detrimento del Estado y fueron desarrollando una influencia supranacional, la globalización irrumpió y las limitaciones y barreras geográficas fueron despareciendo para dar paso a un permanente flujo internacional de capitales. Entonces, al interior de las naciones se generó un debate y lucha para enfrentar la acumulación desmedida del poder de las empresas privadas.

Hace apenas poco más de dos años se conformó el Grupo de trabajo de las Naciones Unidas sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas.[6]

La responsabilidad de las empresas en materia de derechos humanos no ha logrado consensos a nivel internacional; ha acumulado rechazo por parte de la comunidad empresarial y apatía por la parte gubernamental.

En México el tema es novedoso. Es necesario impulsar foros nacionales e internacionales sobre los motivos, la pertinencia y la justificación de atribuir responsabilidades a las empresas sobre los derechos fundamentales. Consideramos que los actores privados, ya sea trasnacionales o nacionales, son los primeros responsables y obligados para garantizar los derechos de las personas en los lugares donde éstas ejercen su trabajo.

Se ha discutido en diversos foros internacionales la necesidad y los motivos para asignar obligaciones a las empresas en el área de los derechos humanos. Sin embargo, por el interés que presentan dichas empresas para mantener las cosas como están, las discusiones se van desviando de su objetivo original mientras que los actores de avanzada sugieren vías jurisdiccionales por las que podrían responsabilizar y establecer obligaciones a los entes privados.

Lo que se encontró para regular el creciente poder de las empresas fue proponer la creación de un código de conducta para las transnacionales:

> La necesidad de un Código internacional para las empresas transnacionales deriva de las delimitaciones que enfrenta la acción gubernamental unilateral. En efecto, la naturaleza de la empresa transnacional, que realiza sus operaciones en una multitud de jurisdicciones económicas, legales y políticas, trae como consecuencia la conveniencia de concluir

6 Los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, Resolución 17/4 aprobada por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, 16 de junio de 2011. En ella se establece el Grupo de trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas.

> acuerdos entre estados […] las disposiciones del Código servirían para complementar internacionalmente las disposiciones internas en materia de empresas transnacionales.[7]

Como producto de tales trabajos internacionales, se contemplan obligaciones relativas a las empresas en los siguientes aspectos:

- Los derechos humanos.
- El medio ambiente.
- El principio de la no intervención en los asuntos internos de las naciones.
- La transferencia de tecnología.
- La protección de las y los consumidores.

Entre 1980 y 1990 la idea de código fue perdiendo su característica regulatoria y acercándose más al objetivo de los países desarrollados, de tal manera que se establecieron directrices y no normas vinculantes.

Esta lucha se transformó en un verdadero debate que duró años entre el cono Norte-Sur y los bloques de países agrupados Este-Oeste. Más adelante, surgió un pacto mundial que dividió en cuatro aspectos las actividades que las empresas deben contemplar:

- Derechos humanos.
- Derechos laborales.
- Medio ambiente.
- Combate a la corrupción (se incluyen en este concepto la extorsión y el soborno).

Este pacto se ha convertido en la iniciativa de responsabilidad social empresarial (RSE) más grande del mundo. Brinda canales de participación a través de una política de diálogo mundial que se instrumenta en reuniones entre empresas, agencias de la ONU, organizaciones laborales, organizaciones no gubernamentales y otros actores sociales. Más de siete mil organizaciones –en su mayoría empresas– se han sumado a la iniciativa lanzada por el secretario general de la ONU en 1999, y se han constituido más de 80 redes nacionales del Pacto Global en todo el mundo.[8]

En tal sentido, tomando en consideración que el Pacto Global no es vinculante respecto de las obligaciones empresariales en torno a los derechos humanos y la dificultad de negociar un instrumento supranacional o, en su caso, multilateral que obligue a las empresas a ello, es claro que deben explotarse opciones alternativas para lograr una mayor responsabilidad jurídica corporativa; es decir, lograr que los derechos humanos sean respetados como una tarea y obligación que tienen las sociedades comerciales.[9]

Sólo se podrá avanzar en la defensa de los derechos humanos en el terreno empresarial si la Organización Internacional de Empleadores (OIE), la Cámara de Comercio Internacional (CCI), el Comité Constructivo Económico e Industrial (BIAC) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) trabajan de manera unificada bajo el impulso la Secretaría General de la ONU para determinar y construir vías eficaces con el fin de que las empresas, sobre todo las transnacionales, tomen su papel histórico como responsables de la gestión de los derechos humanos en el trabajo.

7 Bernardo Sepúlveda Amor, “La regulación internacional de las empresas transnacionales: México ante el diálogo Norte-Sur”, en *Foro Internacional*, vol. 21, núm. 4 (84), abril-junio de 1981, pp. 445 y 446.

8 Mariana Rulli y Juan Bautista Justo, *Guía de derechos humanos para empresas. Proteger, respetar y remediar: todos ganamos*, Buenos Aires, PNUD/Red Argentina Pacto Global, 2012, p. 20, disponible en <http://www.pactomundial.org.mx/home/wp-content/uploads/2011/03/Empresas_Derechos_Humanos_Ruggie-1.pdf>, página consultada el 8 de octubre de 2013.

9 Humberto Fernando Cantú Rivera, “Empresas y derechos humanos: ¿hacia una regulación jurídica efectiva, o el mantenimiento del *status quo*?”, en *Anuario Mexicano de Derecho Internacional*, vol. XIII, Instituto de Investigaciones Jurídicas-UNAM, 2013, p. 340, disponible en <http://biblio.juridicas.unam.mx/revista/pdf/DerechoInternacional/13/cmt/cmt7.pdf>, página consultada el 8 de octubre de 2013.

La Recomendación 103/2012 de la CEDHNL: una resolución inédita en el sistema ombudsman mexicano

MINERVA E. MARTÍNEZ GARZA*

La Comisión Estatal de Derechos Humanos de Nuevo León (CEDHNL) tuvo conocimiento sobre el caso del Casino Royale a partir de los hechos descritos en la nota periodística dada a conocer el día 25 de agosto de 2011 en la página de internet del periódico *Milenio*, titulada "Atacan Casino Royale en Monterrey: 52 muertos".[1]

Con base en lo anterior, la Primera Visitaduría General de este organismo dio apertura al expediente núm. CEDH/242/2011, en donde calificó los hechos descritos en la nota referida como presuntas violaciones a los derechos humanos de las personas que perdieron la vida, de quienes resultaron lesionadas y de sus familias, atribuibles probablemente a personal de la Dirección de Protección Civil del Estado, la Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología del municipio de Monterrey, la Dirección de Inspección del Trabajo de la Secretaría del Trabajo del Estado y la Procuraduría General de Justicia del Estado.

Una vez que se demostró con las evidencias relacionadas y debidamente valoradas, el análisis de los hechos narrados y los razonamientos lógico-jurídicos la existencia de violaciones a los derechos a la vida, integridad y seguridad personales, al trabajo y a la legalidad y seguridad jurídica en perjuicio de las personas fallecidas, las que resultaron lesionadas, sus familias y las y los trabajadores del Casino Royale, por personal de las autoridades citadas quienes incumplieron con sus obligaciones de garantizar los derechos humanos, este organismo público de derechos humanos emitió la Recomendación 103/2012.

Dicho instrumento recomendatorio se fundamentó en diversos criterios regionales establecidos por la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH), instrumentos jurídicos internacionales de derechos humanos, y doctrina internacional sobre responsabilidades de las empresas en la materia.

En el estudio de la Recomendación, debido a las condiciones en que se vieron vinculados los órganos de la autoridad y el Casino Royale con respecto a las violaciones a derechos humanos investigadas, la CEDHNL consideró la fuerza normativa de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos (Principios

* Presidenta de la Comisión Estatal de Derechos Humanos de Nuevo León.

1 Disponible en <http://www.milenio.com/cdb/doc/noticias2011/b969338e9136051cf54e4a5225248d48>, página consultada el 11 de octubre de 2013.

Fotografía: archivos CEDHNL.



Rectores de Ruggie) como criterio orientador para sustentar su instrumento.

En tal sentido, se estudiaron las violaciones a derechos humanos atribuidas a las autoridades en relación con el establecimiento denominado Casino Royale, tomando en cuenta que los Principios Rectores de Ruggie señalan que los Estados, en su obligación de ofrecer protección a los derechos humanos frente a los abusos cometidos por un tercero, deben hacer cumplir las leyes que tengan por objetivo o efecto hacer que las empresas los respeten, pues los Estados son colectivamente los garantes del régimen internacional de los derechos humanos.

Por ello la CEDHNL, al momento de realizar el análisis sobre las violaciones a los derechos al trabajo y a la vida, la integridad y la seguridad personal y en relación con el deber de prevenirlas, consideró lo establecido por la Corte IDH, en el caso Ximenes Lopes *vs*. Brasil en el sentido de que "la responsabilidad estatal también puede generarse por actos de particulares en principio no atribuibles al Estado". Además, consideró lo mencionado por los Principios Rectores de Ruggie respecto de que "los Estados deben asegurarse de su capacidad de supervisar efectivamente las actividades de las empresas, en particular mediante mecanismos adecuados e independientes de supervisión y de rendición de cuentas".

En la investigación, la CEDHNL determinó que en el Casino Royale no se actuó con la debida diligencia en materia de derechos humanos, pues existían medidas de prevención de riesgos y de seguridad que no se habían cumplido a la fecha del siniestro. Así, tras revisar las evidencias y los estándares internacionales en la materia, la Comisión concluyó que las autoridades incumplieron con su obligación de garantizar los derechos humanos de las personas en el Casino Royale, al no adoptar todas las medidas posibles con el fin de prevenir las violaciones ocurridas.

Aunado a ello, en la Recomendación la CEDHNL dedicó un apartado especial a la responsabilidad de las empresas por violaciones a derechos humanos en el cual realizó un estudio sobre las obligaciones de los patrones relacionadas con las de las autoridades. Ahí se advirtió que en el Casino Royale, al 25 de agosto de 2011, no se tenían las medidas de seguridad exigidas para casos de incendio, previstas en la Ley de Protección Civil del Estado, el Reglamento para las Construcciones del Municipio de Monterrey y el Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo; además de que las autoridades competentes habían incumplido con su deber de realizar las visitas de inspección a dicho establecimiento para asegurarse de que, en el ámbito de sus respectivas competencias, se apegaran a las condiciones de seguridad exigidas por la normatividad aplicable, respectivamente.

La CEDHNL sustentó ese apartado en el marco jurídico internacional, que en determinados supuestos ha planteado que las violaciones más graves a derechos humanos pueden ser atribuibles también a personas jurídicas de derecho privado –empresas o corporaciones– y no exclusivamente al Estado.

Asimismo, en su estudio consideró la sentencia del juicio conocido como IG Farben ante el Tribunal Militar Internacional, posterior a la segunda Guerra Mundial, en el que se estableció un parámetro para medir la responsabilidad penal de las empresas –y principalmente de sus dirigentes– ante la comisión de crímenes internacionales, pues se determinó que la responsabilidad de ellas en materia de derechos humanos incluye el evitar ser cómplices de violaciones a las prerrogativas fundamentales. En tal sentido, la complicidad puede ocurrir de manera directa –cuando la empresa, junto con otros actores, comete violaciones a derechos humanos–, indirecta –cuando la empresa no comete las violaciones directamente, pero asiste o habilita a otros actores para que las lleven a cabo– o subsidiaria –que ocurre en aquellos países donde acontecen violaciones sistemáticas a los derechos humanos.

Por su parte, la doctrina ha identificado, en la categoría de *complicidad directa*, que puede existir complicidad cuando el Estado comete una violación a derechos humanos como resultado del desarrollo de un proyecto común con la empresa; o en aquellos casos en que exista una relación cercana entre Estado y empresa y el primero cometa la violación en el desarrollo de dicho proyecto. De igual forma, dentro de la *complicidad subsidiaria* existiría una responsabilidad de la empresa cuan-

do ésta omita denunciar la existencia de violaciones a derechos humanos, aun teniendo conocimiento de ellos.

En el caso que nos ocupa, la CEDHNL determinó que podría estarse en presencia de una complicidad directa y/o subsidiaria –lo cual implicaría a su vez una responsabilidad indirecta para la empresa en materia de derechos humanos– debido a que, ante la falta de la debida diligencia por parte de las autoridades para verificar, mediante las respectivas inspecciones, el cumplimiento de todas las medidas de seguridad necesarias en el recinto que fue atacado y que era subarrendado por una sociedad particular –que cumpliría con el parámetro de constituir un proyecto conjunto, pues existía una relación relativamente cercana entre ambas partes por ser necesaria la obtención de diversos permisos para poder operar–, la empresa prefirió ser omisa en el cumplimiento de sus obligaciones legales, pudiendo haberlo denunciado, con lo que afectó de manera indirecta los derechos humanos de los terceros que ostentan el carácter de víctimas.

En ese sentido, también se consideró que la empresa tiene un deber de diligencia en materia de derechos humanos, el cual resulta similar a la obligación estatal. Así, la debida diligencia en materia de derechos humanos impone a las empresas un proceso de administración permanente que busque dar cumplimiento a su responsabilidad de respetarlos. Por tanto, el que la empresa aparentemente no haya ejercido su obligación de establecer un control de debida diligencia –y que con ello haya incumplido sus obligaciones jurídicas en materia de protección civil y seguridad laboral– daría lugar a la presunción de existencia de una responsabilidad para ésta.

Si bien la responsabilidad primaria en cuanto a derechos humanos corresponde al Estado, la falta de diligencia y cumplimiento de las normas de seguridad por parte de la empresa le acarrearían también una responsabilidad subsidiaria. En consecuencia, ésta tendría que ser en principio reparada, por una parte, por el Estado –al haber incumplido con su deber de garantizar los derechos humanos de las personas que se encuentran en su territorio y, por tanto, por faltar a su deber de protección–; y por la otra, por la empresa –en virtud de que la falta o incum-


Fotografía: archivos CEDHNL.

plimiento de sus obligaciones legales a nivel local y nacional habrían implicado un impedimento para el respeto o satisfacción de los derechos humanos de las víctimas.

Por consiguiente, el derecho a la vida y a la integridad de las personas que, en particular, se encontraban en el Casino Royale el 25 de agosto de 2011 no sólo era oponible a las autoridades señaladas –en su deber de prevención de violaciones a ellos con respecto al otorgamiento del visto bueno y a la obtención de licencias de uso de suelo, uso de la edificación y construcción de un establecimiento comercial y centro de trabajo de restaurante, centro de videojuegos y casa de apuestas– si las empresas cumplían con las medidas de seguridad, específicamente en materia de prevención de incendios, sino también a dichos empresarios particulares, por ser responsables de hacer que dichas medidas de seguridad prevalecieran en todo momento.

Lo anterior fue tomado en cuenta al pronunciarse la CEDHNL sobre las reparaciones de violaciones a derechos. Asimismo, en la Recomendación ésta consideró la importancia de la armonización del sistema jurídico interno con las disposiciones del derecho internacional de los derechos humanos, especialmente con los Principios Rectores de Ruggie, que en su apartado I. El deber del Estado de proteger los derechos humanos, el principio 1 de los Principios Fundacionales establece que el Estado debe tomar las medidas apropiadas para prevenir, investigar, castigar y reparar las violaciones a derechos humanos a través de políticas públicas, legislación, reglamentación y resoluciones judiciales efectivas.

Para nuestro país es de fundamental importancia que todos los sectores de la sociedad converjan con el fin de garantizar y salvaguardar el Estado de derecho y el respeto a los derechos humanos, tal como lo menciona la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, que corresponde a toda persona y órgano de la sociedad –incluyendo a las empresas– la promoción del respeto por los derechos humanos y el desarrollo progresivo de medidas, tanto a nivel nacional como internacional, para lograr su protección, reconocimiento y observancia. De esta forma, los sectores público, privado y social podrán hacer aportaciones, desde sus respectivas posiciones, con el objetivo de fortalecer la protección de los derechos humanos y alcanzar una verdadera transformación social que contribuya a la revolución jurídica que vive México en esta materia.



Fotografía: archivos CEDHNL.

Festival Internacional de Derechos Humanos y Cultura de Paz de la ciudad de México

Música, stands informativos y actividades culturales

24 DE NOVIEMBRE • AVENIDA DE LA REPÚBLICA

FRENTE AL MONUMENTO DE LA REVOLUCIÓN

DE 10:00 A 22:00 HORAS

País invitado

ESPAÑA

Orquesta Renacimiento • Nostalgia Huasteca • Monedita de Oro • Allie • Fratta • Koulsy Lamko • Macario • Alfonso André • H.H. Botellita de Jerez














COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS
DEL DISTRITO FEDERAL

Oficina sede
Av. Universidad 1449,
col. Florida, pueblo de Axotla,
del. Álvaro Obregón,
01030 México, D. F.
Tel.: 5229 5600

Unidades desconcentradas

NORTE
Payta 632,
col. Lindavista,
del. Gustavo A. Madero,
07300 México, D. F.
Tel.: 5229 5600 ext.: 1756

SUR
Av. Prol. Div. del Norte 5662,
Local B, Barrio San Marcos,
del. Xochimilco,
16090 México, D. F.
Tel.: 1509 0267

ORIENTE
Cuauhtémoc 6, 3er piso,
esquina con Ermita,
Barrio San Pablo,
del. Iztapalapa,
09000 México, D. F.
Tels.: 5686 1540, 5686 1230
y 5686 2087

Centro de Consulta y Documentación
Av. Universidad 1449,
edificio B, planta baja,
col. Florida, pueblo de Axotla,
del. Álvaro Obregón,
01030 México, D. F.
Tel.: 5229 5600, ext.: 1833

www.cdhdf.org.mx

Visítanos y deja tus comentarios en:
facebook www.facebook.com/revistadfensor twitter @DFENSOR

No conozco ninguna empresa que haya quebrado por tratar a las personas decentemente y respetar los derechos humanos; sin embargo, que una empresa se arruine por no hacerlo sí es muy posible.

John Ruggie, académico
de la Universidad de Harvard
y ex representante especial de la ONU
sobre los derechos humanos
y las empresas.